

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Komparace mzdových systémů v České republice a ve vybraných zemích
Comparison of Payroll Systems in the Czech Republic and in Selected Countries

Student:

Bc. Kateřina Krivčíková

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Kateřina Krivčíková**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: Komparace mzdových systémů v České republice a ve vybraných zemích
Comparison of Payroll Systems in the Czech Republic and in Selected Countries

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika mzdového systému v České republice
3. Charakteristika mzdového systému ve vybraných zemích
4. Praktická aplikace na příkladech
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

DENIS, C., T. HEMMELGARN and B. SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union. 2014 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 p. ISBN 978-92-79-35672-8.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 632 s. ISBN 978-80-7554-117-8.

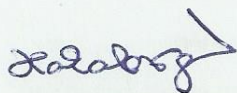
KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2018*. 15. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 580 s. ISBN 978-80-7552-923-7.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Obsah

1. Úvod	5
2. Charakteristika environmentálního systému ve městě Ostravě	7
2.1. Popis městského prostředí	7
2.2. Identifikace publikovaných zdrojů informací	9
2.2.1. Právní předpisy	9
2.2.2. Charakteristika městského prostředí	10
2.2.3. Vlastní průzkumy prostředí	11
2.2.4. Zprávy a publikace	12
2.3. Městská informační centra	14
2.3.1. Využití informačních zdrojů	14
2.3.2. Využití informačních zdrojů	14
2.3.3. Městské informační centrum	15
2.3.4. Informační centrum města	16
2.3.5. Informační centrum města	16
2.4. Průzkumy prostředí ve městě	17
2.4.1. Průzkumy prostředí ve městě	17

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci mimo příloh č. 1 – 3 vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 26. 4. 2019

Kateřina Krivčíková
Bc. Kateřina Krivčíková

Obsah

1	Úvod	5
2	Charakteristika mzdového systému v České republice	7
2.1	Pojetí mzdového systému	7
2.2	Pracovněprávní pohled na mzdy v České republice.....	9
2.2.1	Pracovněprávní vztahy	9
2.2.2	Účastníci pracovního poměru	10
2.2.3	Vznik pracovního poměru	11
2.2.4	Změny a skončení pracovního poměru.....	13
2.3	Mzdová problematika	14
2.3.1	Vymezení základních pojmů mzdové problematiky	15
2.3.2	Vývoj minimální a průměrné mzdy	18
2.3.3	Mzdové formy a příplatky	21
2.3.4	Splatnost a výplata mzdy	23
2.3.5	Srážky ze mzdy	24
2.4	Povinné odvody ze mzdy	25
2.4.1	Zdravotní pojištění	25
2.4.2	Pojistné na sociální zabezpečení	27
2.4.3	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	31
2.5	Výpočet mzdy	34
3	Charakteristika mzdového systému ve vybraných zemích.....	38
3.1	Mzdový systém ve Slovenské republice.....	38
3.1.1	Zdravotní pojištění	44
3.1.2	Sociální pojištění.....	45
3.1.3	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	46
3.1.4	Výpočet mzdy	49

3.2	Mzdový systém ve Spolkové republice Německa	51
3.2.1	Zdravotní pojištění	55
3.2.2	Sociální zabezpečení	57
3.2.3	Daň z příjmů fyzických osob	59
3.2.4	Výpočet mzdy	62
4	Praktická aplikace na příkladech.....	65
4.1	Výpočet čisté mzdy zaměstnanců České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky	65
4.1.1	Výpočet čisté mzdy u zaměstnance s minimální mzdou	66
4.1.2	Výpočet čisté mzdy u zaměstnance s průměrnou mzdou	74
4.1.3	Výpočet čisté mzdy u zaměstnance s totožnou mzdou	82
4.2	Komparace mzdového systému.....	85
5	Závěr	90
	Seznam použité literatury.....	92
	Seznam zkratk.....	96
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Cílem diplomové práce na téma „Komparace mzdových systémů v České republice a ve vybraných zemích“ je především srovnání a vymezení mzdového systému České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky, a následné praktické porovnání daňového zatížení zaměstnanců při výpočtu čisté mzdy. Toto téma jsem zvolila, protože problematika mzdových systémů a princip odměňování zaměstnanců představuje důležitou oblast týkající se každého pracujícího občana. Výběr Slovenské republiky a Německé spolkové republiky je z toho důvodu, že tyto země tvoří sousední státy s Českou republikou, a zároveň se každým rokem velká část lidí přesouvá za prací právě do těchto sousedních zemí. Všechny tyto státy jsou součástí Evropské unie, a tudíž zde nejsou velké překážky pro získání nového zaměstnání. Je tedy užitečné se orientovat ve mzdové problematice těchto zemí.

Mezi základní právní předpisy České republiky, Slovenské republiky a Spolkové republiky Německa, které jsou platné pro rok 2019 patří zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zákon č. 311/2001 Sb., zákoník práce, zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů, zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon Nachweisgesetz BGBI. I. S. 946 prokazující základní podmínky vztahující se na pracovní poměr, zákon Einkommensteuergesetz BGBI. I. S. 3366, 3862 o daních z příjmů, zákon Sozialgesetzbuch o sociálním zabezpečení.

Teoretická část diplomové práce je rozdělena do dvou kapitol. První teoretická část je zaměřena na detailnější charakteristiku mzdového systému České republiky, na pracovněprávní pohled na mzdy, na mzdovou oblast, na zákonné odvody v podobě zdravotního a sociálního pojištění, princip zdanění mezd a výpočet čisté mzdy. Druhá teoretická část diplomové práce se nejprve týká mzdového systému Slovenské republiky a následně je vymezen mzdový systém Německé spolkové republiky. Na začátku této kapitoly je opět charakterizován mzdový systém, povinné odvody zdravotního a sociálního pojištění, daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a popis výpočtu čisté mzdy v rámci daných zemí.

Praktická část této práce se zabývá srovnáním čisté mzdy českého, slovenského a německého poplatníka, který pobírá příjmy ze závislé činnosti. Jednotlivé příklady jsou rozděleny z hlediska různé výše jeho hrubých mezd. Jedná se o hrubé mzdy v podobě minimální

a průměrné mzdy platné pro příslušnou zemi. Dále se jednotlivé varianty příkladů liší i počtem vyživovaných dětí. Praktická část také obsahuje poplatníky s totožnou hrubou mzdou, aby výsledná čistá mzda v rámci daných zemí byla u poplatníků lépe srovnatelná. Následně je závěr práce věnován komparaci mzdového systému České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky.

Diplomová práce je zpracována k právnímu stavu k 1. lednu 2019 za použití metodologie komparace, analýzy a syntézy.

2 Charakteristika mzdového systému v České republice

Mzdový systém a celková mzdová problematika je velmi obsáhlá, náročná, ale především důležitá oblast. Je součástí každé firmy a osob, které jsou v pracovněprávním vztahu. Dotýká se tak každého člověka, který je zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Základní pravidla pro mzdový systém stanovuje stát prostřednictvím zákonů. Každý zaměstnavatel je povinen dodržovat tato pravidla, respektovat příslušné zákony a právní předpisy při poskytování mezd svým zaměstnancům. Na druhé straně má i zaměstnanec určité povinnosti, které musí dodržovat v souladu se zákony.

Klíčovým pojmem mzdového systému je mzda, protože každý zaměstnanec se snaží jejím prostřednictvím uspokojit své životní potřeby. Pro firmu znamená mzda rovněž důležitý prvek, neboť se jedná o mzdové náklady, které tvoří významnou část celkových nákladů podniku. Firma se snaží minimalizovat náklady na úkor maximalizace svého zisku. Přitom, ale musí brát v úvahu řadu jiných věcí. Mzda představuje pro zaměstnance nejen odměnu za práci, ale rovněž ho i motivuje k lepším výkonům. Rovněž je zapotřebí odhadnout případné změny ve mzdových předpisech a zákonů, předvídat disponibilitu mzdových prostředků nezbytných pro výplatu mzdy aj. Je tedy nutností se orientovat a mít propracovaný mzdový systém, který bude vyhovovat oběma stranám.

Cílem kapitoly je charakteristika základních pojmů vztahující se k mzdovému systému. Jedná se o shrnutí pracovněprávní a mzdové problematiky. Zachycení vývoje minimální a průměrné mzdy od prvního vzniku až do současnosti. Dále je kapitola zaměřena na povinné odvody ze mzdy, týkající se zdravotního a sociálního pojištění i daně z příjmů. Konec této části práce je zaměřen na systém kalkulace čisté mzdy včetně pojmů, které jsou potřebné pro jeho výpočet.

2.1 Pojetí mzdového systému

Mzdovým systémem chápeme souhrn pravidel, podle nichž zaměstnavatel zaměstnancům uděluje mzdu. V České republice, dále jen „ČR“, je mzdový systém vymezen především jako:

- nástroj rozdělování prostředků na mzdy,
- nástroj stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele,
- prostředkem ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti,
- mechanismem regulace personálních výdajů (nákladů).

Kvalita procesu tvorby a účinnost mzdového systému závisí na poznání všech vazeb a procesů, na schopnostech jejich zobrazení v odměňování. Kromě toho i na jejich formulaci v ustanoveních příslušných vnitřních mzdových norem. Proto před tvorbou mzdového systému si musíme ujasnit jakých cílů pomocí tohoto systému chceme dosáhnout a jaké jsou okolnosti ovlivňující odměňování. Jedná se o okolnosti uvnitř u zaměstnavatele, tak i o jevy působící zvnějšku. Tvorba mzdového systému se skládá z několika samostatných fází:

- volba ukazatelů pro poskytování mzdy,
- stanovení váhové důležitosti (poměru) mezi jednotlivými mzdovými ukazateli,
- hodnocení jednotlivých vybraných mzdových ukazatelů,
- určení hodnoty jednotlivých stupňů, do kterých byly mzdové ukazatele rozčleněny,
- stanovení a stupňování mzdových sazeb pro dané ukazatele a stupně,
- vymezení podmínek pro vyhodnocování plnění ukazatelů a poskytování mzdy.

Mzdový systém musí být sestaven tak, aby se výdaje na mzdy vyvíjely v souladu s obchodní a ekonomickou situací. Od systému se především předpokládá, že splní svoji stimulační funkci, a následně zajistí zájem zaměstnanců na plnění úkolů zaměstnavatele. Sloučení všech očekávání, od zainteresovaných účastníků procesu odměňování, je velmi obtížné. Jiná očekávání má podnikatelský subjekt, který se snaží o maximalizaci zisku, a tedy udržet mzdové náklady na co možná nejnížší úrovni. Jiné požadavky má vedoucí zaměstnanec, který chce využít mzdy jako nástroj stimulace k dosažení cílů, kterými byl pověřen. Na druhé straně budou mít odlišné očekávání zaměstnanci, kteří prostřednictvím mzdy uspokojují své životní potřeby. Účelem mzdového systému je tyto dané požadavky a očekávání sloučit do obecně přijatelných zásad. Z důvodu pravděpodobnosti protikladných očekávání je nutné hledat kompromisní způsoby řešení. Protože správně zvolený mzdový systém vede nejen k získávání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců, ale i celkově k efektivnímu fungování každé společnosti. [8]

Mezi zásadní právní předpisy, ze kterých ve mzdové problematice vycházíme, patří:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen „ZPR“,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále jen „ZDP“,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. [9]

2.2 Pracovněprávní pohled na mzdy v České republice

Pracovněprávní pohled na mzdy upravuje podstatně široká řada právních předpisů. Mezi stěžejní předpisy patří ZPR a zákon o zaměstnanosti. V právním řádu ČR existují další předpisy, zejména pak ke kolektivnímu vyjednávání, k ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, k odborovým organizacím, k odškodňování nemocí z povolání a pracovních úrazů, předpisy o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele aj.

Jedná se například o tyto předpisy:

- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů,
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. [9]

2.2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy se řídí ZPR, pokud nelze použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem. Za **pracovněprávní vztahy** považujeme vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vztahy kolektivní povahy, podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Nikdo nesmí zneužívat práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k újmě jiného účastníka. V pracovněprávních vztazích se uplatňují určité zásady, které vyjadřují hodnoty chránící veřejný pořádek, jimiž jsou zejména:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec vykonává práci osobně. Musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, a to v pracovní době na dohodnutém místě. Z právního hlediska je závislá práce realizována uzavřením pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o práce konané na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti.

Za odborovou organizaci jedná orgán určený stanovami. V případě situace, kde nepůsobí odborová organizace, mají zaměstnanci možnost k zajištění práva zvolit radu zaměstnanců. Tato rada má lichý počet členů (nejméně 3 a nejvýše 15), funkčním obdobím jsou 3 roky. Povinností zaměstnavatele je informovat radu a projednávat s nimi záležitosti v rozsahu stanoveném v ZPR. [5]

2.2.2 Účastníci pracovního poměru

Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba, dále jen „FO“, zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem může být FO, občan, právnická osoba, dále jen „PO“, obec a stát. FO, která je oprávněna podnikat nebo je osoba samostatně výdělečně činná. Občan, který chce přijmout do pracovního poměru druhého občana. PO může být například obchodní korporace, družstvo, příspěvková organizace, občanské sdružení aj. Obec jako veřejně právní korporace. Stát, kde účastníkem pracovněprávních vztahů je ČR, přičemž za stát jedná organizační složka státu. Zaměstnavatel jedná svým jménem (FO) nebo pomocí statutárního orgánu (PO), případně prostřednictvím zmocněného zástupce. Způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká u FO dosažením 18 let věku (zletilost) a u PO zápisem do obchodního rejstříku.

Zaměstnancem je FO, která se zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec vzniká dnem, kdy FO dosáhne 15 let věku a dnem ukončení povinné školní docházky. Závislá práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Výjimku tvoří nezletilí vykonávající uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Jedná se o pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiná peněžitá plnění, odbornou příležitost a přípravu získat funkční nebo jiný postup v zaměstnání. Mimo požadavku rovného zacházení je zakázána jakákoliv diskriminace. Především diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, sexuální orientace, zdravotního stavu, věku, náboženství

či víry, politického nebo jiného smýšlení aj. Dělení diskriminace na přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci dále upravuje antidiskriminační zákon.¹ [9]

2.2.3 Vznik pracovního poměru

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit FO s právy a povinnostmi vyplývající z této smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo. Rovněž s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Dále s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci. Zaměstnavatel je i v určitých případech povinen zajistit FO před uzavřením pracovní smlouvy vstupní lékařskou prohlídku.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním. V praxi nejčastěji pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou. **Uzavření pracovní smlouvy**, její změna nebo odstoupení od ní musí být písemně. Zaměstnavatel může díky ZPR od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel nedozví do týdne o této překážce. Obě smluvní strany musí obdržet jedno vyhotovení smlouvy. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování. Od tohoto dne jsou obě strany povinné plnit všechny povinnosti a rovněž uplatňovat svá práva. Každá pracovní smlouva musí obsahovat tři základní náležitosti:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Jestliže nejsou v pracovní smlouvě uvedeny údaje o povinnostech a právech vyplývajících z pracovního poměru, musí zaměstnavatel zaměstnance o nich písemně informovat. Nejpozději však do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, rovněž to platí i o změnách těchto údajů. Informace o obsahu pracovního poměru musí zahrnovat:

- jméno a příjmení zaměstnance,
- název a sídlo zaměstnavatele (jde-li o PO), nebo jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele (jde-li o FO),
- podrobnější označení druhu a místa výkonu práce,

¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů.

- den nástupu do práce,
- informace o délce dovolené, popřípadě způsob jejího určování,
- údaj o výpovědních dobách,
- informace o týdenní pracovní době a rozvržení pracovní doby,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti, termínu výplaty, místu a způsobu vyplacení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách a označení jejich účastníků.

Kromě těchto náležitostí může pracovní smlouva zahrnovat další typy ujednání jako zkušební dobu, pracovní poměr na dobu určitou, kratší pracovní dobu.

Zkušební doba nesmí být delší jak 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (6 měsíců u vedoucího zaměstnance). Nedá se dodatečně prodlužovat. Může být sjednána rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Doba překážek v práci se do zkušební doby nezapočítává. Zkušební doba musí být písemně a během této zkušební doby mohou obě strany ukončit pracovní poměr bez udání důvodu k následujícímu dni. Jestliže nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru trvá po dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou se sjednává na dobu vymezenou časovým intervalem. Také se sjednává na vykonání určité konkrétní práce (provedení inventury ve skladu) nebo na určitou skutečnost (doba mateřské dovolené). Doba trvání pracovního poměru nesmí přesáhnout 3 roky a může být opakována nebo prodloužena nejvýše dvakrát.

Kratší pracovní doba se sjednává v situaci, když zaměstnavatel nepotřebuje zaměstnance na plný pracovní úvazek. Ale i v opačném případě, jestliže zaměstnanec nemůže nebo nechce na plný úvazek pracovat. Zaměstnanci přísluší odměna, která odpovídá sjednané kratší pracovní době.

Jmenováním v případech stanovených zvláštním právním předpisem² se zakládá pracovní poměr na vedoucí pracovní místo pouze u vedoucího:

- organizační složky státu nebo organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku nebo fondu,
- příspěvkové organizace nebo organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru Policie ČR.

² Například § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 59 odst. 1 písm. c) a § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Jmenování na vedoucí pracovní místo provede osoba tomu příslušná podle zvláštního právního předpisu.³ Pokud příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu nevyplývá, provede je u vedoucího ten, kdo je uveden výše. Zaměstnavatel má povinnost odborové organizaci předkládat v dohodnutých lhůtách zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. [9]

2.2.4 Změny a skončení pracovního poměru

Obsah pracovní smlouvy lze změnit pouze za souhlasu obou smluvních stran. Ke změnám pracovního poměru dochází z důvodů jmenování na vedoucí pracovní místo, dále převedení na jinou práci, v případě pracovní cesty a přeložení. Jen v určitých případech daných zákonem je možné převést zaměstnance na jinou práci. Důvody pro toto převedení mohou být zdravotní, trestněprávní, pracovněprávní a objektivní překážky. Pokud se jedná o změnu pracoviště, má zaměstnavatel právo vyslat svého zaměstnance na pracovní cestu. Pracovní cestou rozumíme časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo dohodnuté místo výkonu práce. Poslední změna pracovního poměru je přeložení zaměstnance, a to k výkonu práce do jiného místa, než bylo v pracovní smlouvě ujednáno. Rozdíl mezi pracovní cestou a přeložením spočívá v ukládání pokynů. U pracovní cesty zaměstnanec koná práci podle zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. V případě přeložení, zaměstnanec vykonává práci podle příslušného vedoucího zaměstnance organizačního útvaru, na jejíž pracoviště byl přeložen.

Skončení pracovního poměru nejčastěji vzniká formou dohody, výpovědi, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební lhůtě a uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr může být rozvázán i dnem skončení pobytu nebo dnem vyhoštění cizince či FO bez státní příslušnosti na území ČR, smrtí zaměstnance anebo smrtí zaměstnavatele (FO) aj.

Skončení pracovního poměru **dohodou** nastává tehdy, když se obě strany písemně shodnou na jeho ukončení. Zaměstnanec může požádat svého zaměstnavatele o důvod ukončení pracovního poměru, zaměstnavatel nikoli.

Ukončit pracovní poměr **výpovědí** může kterákoliv ze stran. Forma musí být písemně a doručena druhému účastníkovi. Zaměstnanec podává výpověď buď s udáním jakéhokoliv důvodu nebo i bez něj. Zaměstnavatel má možnost dát výpověď pouze z konkrétních důvodů stanovených v ZPR. Např. ruší se nebo přemísťuje se zaměstnavatel, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce aj. Výpovědní lhůta je stanovena na 2 měsíce. Během

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

ochranné doby je zakázáno dát výpověď. Ochranou dobou se rozumí např. doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz, doba čerpání mateřské, resp. rodičovské dovolené, aj.

Skončení pracovního poměru **okamžitým zrušením** může nastat jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Tento důvod je v ZPR označován jako výjimečný a má předepsanou písemnou formu. Zaměstnavatel rozváže pracovní poměr okamžitým zrušením v případě, že zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin (déle jak 1 rok), odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů (nejméně 6 měsíců) nebo v situaci porušení pracovní kázně. Na opačné straně zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit kvůli svému zdravotnímu stavu nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Pracovní poměr zrušen ve **zkušební době** se provádí písemně, a to z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Pracovní poměr je rozvázán dnem doručení zrušení. Okamžité zrušení nebo výpověď je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací, pokud se jedná o člena odborové organizace. Obě strany mohou uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců. [9]

2.3 Mzdová problematika

Při poskytování mezd zaměstnavatelem zaměstnanci musí být dodrženy zákony a pracovněprávní předpisy. Nejzásadnější povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci je přiznání a následné vyplacení stanoveného druhu a výše mzdy. Tato základní povinnost je vymezena v ZPR. Zákoník práce definuje, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod. Zaměstnavatel může jednat o mzdových požitcích i nad rámec zákona, ovšem musí tyto skutečnosti zakotvit do podnikových mzdových předpisů nebo do kolektivní smlouvy. Mzdové požitky lze chápat jako potřebné zvýšení částek a sazeb nebo rozšíření škály mzdových forem. Tyto skutečnosti zakotvené v podnikových mzdových předpisech, resp. v kolektivní smlouvě dané vyhlášenými vnitropodnikovými pravidly jsou stejně závazné jako obecně platné předpisy nebo zákony. [9]

Základní formou odměny za práci zaměstnanců v pracovním poměru je mzda nebo plat. Plat náleží zaměstnancům státu, krajů a obcí, státních fondů, příspěvkových organizací, školských PO a regionálních rad regionů soudržnosti. Ostatní zaměstnanci jsou odměňováni mzdou. Mzda i plat jsou poskytovány za práci podle její složitosti, namáhavosti a odpovědnosti. Také podle pracovní výkonnosti, dosahovaných pracovních výsledků nebo podle pracovních

podmínek. Doplátky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplátky při převedení na jinou práci jsou rovněž považovány za mzdu či plat. Při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr náleží zaměstnanci odměna. Při stanovení mzdy, platu i odměny musí zaměstnavatel respektovat, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat či odměna. Zákon jasně stanovuje hlediska, která lze při určení mzdy použít. Jedná se o složitost a namáhavost práce, o pracovní výkonnost a výsledky, o odpovědnost a pracovní podmínky. Jiná kritéria jako např. věk nebo délka zaměstnání v podniku nejsou přípustná. Rovněž není možné rozlišovat mzdu s ohledem na pracovní neschopnost pro nemoc či úraz, návštěvy lékaře apod. [4]

2.3.1 Vymezení základních pojmů mzdové problematiky

Pro pochopení, lepší srozumitelnost a následné správné uplatnění je důležité se seznámit v oblasti mzdové problematiky se základními pojmy. K těmto výchozím pojmům patří především mzda, plat, odměna z dohod, minimální a zaručená mzda.

Mzdou rozumíme peněžité plnění, ale i plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), které jsou poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za jejich vykonanou práci. Za **naturální mzdu** lze poskytovat výrobky, výkony, práce a služby. Zaměstnavatel může naturální mzdu poskytnout zaměstnanci jen s jeho souhlasem. Povinností zaměstnavatele je písemné sjednání mzdy se zaměstnancem před výkonem práce. Mzda je dohodnuta v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, může být stanovena i vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. **Kolektivní smlouva** se uzavírá zaměstnavatelem na jedné straně a na druhé straně odborovou organizací. **Vnitřní předpis** je interním dokumentem, který vydává zaměstnavatel. Vydávání vnitřního předpisu je upraveno v ZPR. **Mzdový výměr** slouží pro určení mzdy zaměstnance. Jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnavatele. Za mzdu lze považovat základní mzdu, osobní ohodnocení, cílové a periodické prémie, naturální mzdu, příplatky a doplátky. Mzdou nejsou plnění, která jsou poskytována podle zvláštních právních předpisů v souvislosti se zaměstnáním. Především se jedná o náhradu mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, odměny za pracovní pohotovost a náhrady za použití vlastního náradí. Za mzdu se dále nepovažují plnění zaměstnavatele, které nesouvisí s výkonem dané práce. Patří jsem odměny věrnostní a stabilizační povahy, příspěvky nebo odměny při narození dítěte a jiné osobní události zaměstnance. Podle stanovení v ZPR nesmí být mzda nižší než minimální mzda. [1]

Plat lze definovat jako peněžité plnění poskytované za danou práci zaměstnanci zaměstnavatelem. Tímto zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond,

příspěvková organizace nebo školská PO. Platem se nerozumí peněžité plnění poskytnuté občanům cizích států s místem výkonu dané práce mimo území ČR. V den nástupu zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemný platový výměr (zaměstnanců se smluvním platem se to netýká). Jedná se o informace o platové třídě, stupni a výši tarifu a ostatních pravidelně poskytovaných složek platu. Plat tvoří platový tarif a příplatky k platu. Zaměstnanci náleží platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které patří v katalogu prací a pro platový stupeň stanovený podle délky započitatelné praxe. Stanoveno je 16 platových tříd a 12 platových stupňů. Podle katalogu prací se zařadí zaměstnanec do správné platové třídy. Příplatky k platu tvoří osobní příplatek, příplatek za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za rozdělanou směnu, zvláštní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a specializační příplatek pedagogického pracovníka. Dále sem patří odměny a cílové odměny. [4]

Odměna z dohody znamená peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Zde není zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. **Dohoda o provedení práce** nesmí být uzavřena na rozsah práce delší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se zahrnuje rovněž doba práce pro téhož zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce je třeba také uvést na jak dlouhou dobu se uzavírá. **Dohodu o pracovní činnosti** je možné uzavřít s FO, i když rozsah práce nebude větší jak 300 hodin v kalendářním roce. V dohodě o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu převyšující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy do 20 hodin týdně.

Minimální mzda je stanovena jako měsíční nebo hodinová. Všechny odměny za práci uvedené výše (mzda, plat, odměna z dohod) nesmí být nižší než stanovená minimální mzda podle nařízení vlády.⁴ Minimální mzda k 1. 1. 2019 činí 13 350 Kč/měsíc, resp. 79,80 Kč/hod při 40hodinovém týdenním úvazku. Pokud zaměstnanec pracuje při zkrácené délce týdenní pracovní doby musí se hodinová minimální mzda přepočítat. Upraví se tak, aby byla zvýšena úměrně ke zkrácené pracovní době. Z důvodu toho, aby byl zaměstnancům při různé délce stanovené ZPR předepsané týdenní pracovní doby zaručen nárok na stejnou částku minimální mzdy jako při odpracování plné pracovní doby. Při přepočtu se vychází ze součinu sazby

⁴ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

79,80 Kč a číslem 40 a následně se výsledek vydělí zkrácenou délkou pracovní doby. Tím získáme přepočtenou sazbu minimální mzdy na hodinu pro zkrácený úvazek. Tento postup se provádí jen u těch zaměstnanců, kterým se počítá mzda podle odpracovaných hodin. V případě kratšího pracovního úvazku platí, že pokud zaměstnanec nedosáhne minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Minimální mzda platí i pro poživatele invalidních důchodů, protože zvláštní sazba pro invalidní osoby byla 1. 1. 2017 zrušena. Důvodem byla výrazná nerovnost v odměňování. Do minimální mzdy se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za práci v sobotu a neděli, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a odměna za pracovní pohotovost.

Zaručená mzda může být mzda nebo plat a zaměstnanci na ní vzniká nárok. Tento nárok vznikl podle ZPR, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se pojí se zaměstnanci, jejichž mzda není stanovena prostřednictvím kolektivní smlouvy a dále na zaměstnance odměňované platem. Na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaručená mzda nevztahuje. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky poskytování stanoví vláda s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Podobně jako u minimální mzdy, jsou úrovně zaručené mzdy stanoveny měsíčně nebo hodinově a přísluší 40 hodinám týdně (při nižší stanovené pracovní době je zapotřebí opět tuto úroveň zaručené mzdy zvýšit). Daná úroveň nesmí být nižší než částka pro základní sazbu minimální mzdy. Pokud mzda nebo plat nedosáhne této příslušné úrovně zaručené mzdy, musí zaměstnavatel poskytnout dorovnání (doplatek). Rovněž jako u minimální mzdy se do dosažené mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas a zákonné příplatky. Doplatek ke mzdě se vypočítá jako rozdíl mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a náležící hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jestliže se předem nestanoví použití mzdy dosažené v kalendářním měsíci a příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Doplatek k platu se určí jako rozdíl mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a náležící nejnižší úrovni zaručené mzdy. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti dané práce zařazených do 8 skupin. Zaměstnancům, kterým je poskytován plat jsou zařazeni do jednotlivých platových tříd, podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb. Tím se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady. Zaměstnanci pobírající mzdu mají obecné charakteristiky skupin a příklady prací obsaženy v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. V následující Tab. 2.1 jsou pro lepší přehlednost uvedeny hodnoty nejnižší úrovně zaručené mzdy za rok 2019 v Kč podle jednotlivých skupin prací. [1]

Tab. 2.1 Nejnižší úrovně zaručené mzdy v roce 2019 v Kč

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč	
	za hodinu v Kč	za měsíc v Kč
1.	79,80	13 350
2.	88,10	14 740
3.	97,30	16 280
4.	107,40	17 970
5.	118,60	19 850
6.	130,90	21 900
7.	144,50	24 180
8.	159,60	26 700

Zdroj: Vlastní zpracování dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

2.3.2 Vývoj minimální a průměrné mzdy

Minimální mzda byla poprvé zavedena v ČR v roce 1993. Od této doby se její výše mnohokrát změnila a téměř v každém roce se její hodnota zvýšila. Stanovení této mzdové veličiny k datu 1. 1. 2019 je dvacátou změnou. [32] Dosavadní úpravy minimální mzdy od roku 1993 po současnost jsou zachyceny v Tab. 2.2. Chybějící roky v Tab. 2.2 nepředstavovaly v daných letech změnu od přechozího roku.

Tab. 2.2 Vývoj minimální mzdy v Kč v ČR v letech 1993 – 2019

Období	Výše minimální mzdy v Kč	
	za měsíc v Kč	za hodinu v Kč
1993 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80

Zdroj: Vlastní zpracování dle Ministerstva práce a sociálních věcí

Všechny změny minimální mzdy nabyly platnost vždy od ledna daného roku, kromě roku 2013. V letech 1999, 2000 a 2006 se výše minimální mzdy v daném roce změnila dvakrát, a to v lednu a následně v červenci. Nyní k datu 1. ledna 2019 činí, jak již bylo zmíněno výše minimální mzda 13 350 Kč/měsíčně. Od roku zavedení minimální mzdy v ČR (1993), kdy její částka byla na úrovni 2 200 Kč/měsíčně tak nastalo výrazné navýšení této hodnoty.

Průměrná hrubá mzda se skládá z mezd, které zahrnují základní mzdy, doplatky a příplatky ke mzdě, odměny, náhrady mezd a jiné složky mzdy, které byli zaměstnancům v daném období zúčtovány k výplatě. Složky, které se nezahrnují do průměrné hrubé mzdy jsou náhrady mzdy za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. Jedná se o průměrnou hrubou mzdu, tedy před snížením o pojistné, zálohové splátky daně z příjmů FO a jiné zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. Průměrná

hrubá mzda tak představuje podíl mezd vztahující se na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. [17] V následující Tab. 2. 3 je uvedena výše průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 1993 až 2019.

Tab. 2.3 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč v ČR v letech 1993 – 2019

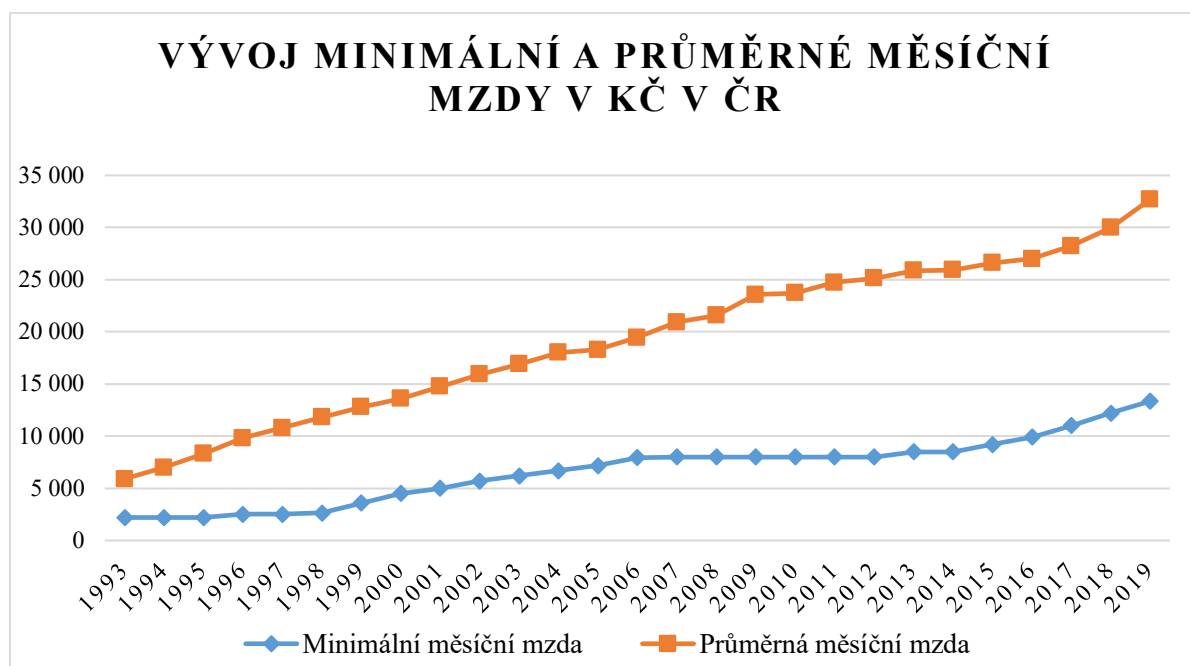
Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč			
Rok	Průměrná mzda v Kč	Rok	Průměrná mzda v Kč
1993	5 904	2007	20 927
1994	7 004	2008	21 560
1995	8 307	2009	23 555
1996	9 825	2010	23 709
1997	10 802	2011	24 740
1998	11 801	2012	25 137
1999	12 797	2013	25 884
2000	13 594	2014	25 942
2001	14 750	2015	26 611
2002	15 911	2016	27 006
2003	16 905	2017	28 232
2004	18 025	2018	29 979
2005	18 283	2019	32 699
2006	19 447		

Zdroj: Vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu

Jak je patrné z předchozí tabulky, průměrná mzda v meziročním srovnání vždy rostla a nejvýrazněji v posledních deseti letech. Především díky dobrému vývoji ekonomiky a tlaku na růst mezd v důsledku nedostatku lidí na trhu práce. Pro rok 2019 se průměrná mzda odhaduje na 32 699 Kč. Nicméně však platí, že dvě třetiny zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhne.

Vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v České republice v letech 1993 – 2019 je zachycen v následujícím Grafu 2.1. U minimální mzdy jsou údaje platné k lednu daného roku, vyjma let 1999, 2000, 2006 a 2013. Uvedené roky mají v Grafu 2.1 minimální mzdu platnou k měsíci červenec, kromě roku 2013, který vychází z minimální mzdy za měsíc srpen.

Graf 2.1 Vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v Kč v ČR v letech 1993 – 2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu 2.1 je patrné, že rozdíl mezi minimální a průměrnou měsíční mzdou se každým rokem zvyšuje. Obě veličiny meziročně rostou, nicméně průměrná mzda je o poznání vyšší než minimální mzda. Ministerstvo práce navrhuje, že od roku 2020 se bude zvyšovat minimální mzda, tak aby vždy od ledna odpovídala polovině průměrné mzdy z předloňska. Tento mechanismus chce navrhnout do novely zákoníku práce. Minimální mzda v roce 2020 by tak měla dosahovat částky minimálně 16 000 Kč. Avšak její hodnota bude záviset na tom, jak se bude průměrná mzda v roce 2019 vyvíjet.

2.3.3 Mzdové formy a příplatky

U podnikatelských subjektů se uplatňují různé formy základní mzdy. Jedná se o mzdu časovou (hodinová, měsíční), úkolovou, podílovou, provozní a osobní.

Časová mzda se uplatňuje u pracovních činností, u kterých nelze objektivně měřit výsledek práce pomocí hodnotových, resp. technických ukazatelů. Dále u práce tvůrčího nebo řídicího charakteru. Rovněž se využívá v případě, kdy aplikace jiné mzdové formy by způsobila vysoké náklady, administrativní náročnost nebo ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci. Částka mzdy se vypočítá jako součin mzdového tarifu zaměstnance a dané odpracované doby. Časová mzda může být s pevným tarifem, s rozpětím tarifů, odstupňovaným tarifem či diferencovaná. V časové mzdě s pevným tarifem jsou pracovníci zařazeni do tarifních stupňů podle odborné

náročnosti, složitosti vykonávané práce pro určitou funkci či pracovní činnosti (např. základní mzdový tarif v Kč/hod.). U časové mzdy s rozpětím tarifů se konkrétní sazba tarifu stanoví mzdovým dekretem. Pro zařazení do tarifních stupňů u časové mzdy s odstupňovaným tarifem se stanoví kritéria kvantitativní (počet let praxe) nebo kvalitativní (kvalita práce). U časové mzdy diferencované je tarif ovlivněn koeficientem vyjadřující plnění normy či výkonu v procentech.

Úkolová mzda je závislá na výkonu zaměstnance. Její výhodou od časové mzdy je snadnější motivace pracovníků. Podmínkou jejího uplatnění je možnost určit objektivně výkonové normy a také spolehlivou evidenci rozsahu a kvality práce. Nejčastěji se využívá úkolová mzda přímá (např. za vymalování plochy je sazba v Kč/m²). Tato sazba je stanovena buď pro konkrétního pracovníka nebo jako kolektivní úkol pro volnou či vázanou čet. Existuje také zvláštní druh úkolové mzdy a to tzv. akordní mzda. Zde je skupině pracovníků uloženo vykonat určité dílo (např. vydláždít zámkovou dlažbou chodník) v předem daný termín a za předem dohodnutou částku.

Podílová mzda se jednoduše stanoví jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb. **Provizní mzda** se určí obvykle jako podíl v procentech z realizovaných zakázek, obchodů či množství klientů apod. **Osobní mzda** se vztahuje na zaměstnance, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Může se uplatnit jak u dělnických profesí, tak u vedoucích zaměstnanců.

Oblast příplatků je specificky řešena ve mzdových předpisech. Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády vymezují celkem 5 druhů příplatků. Jedná se o mzdy a příplatky za práci přesčas, za svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za noční práci a za práci v sobotu a neděli. Tyto příplatky jsou zaměstnavatelem vypláceny povinně a jejich úroveň je v předpisech stanovena jako minimální. Na druhé straně podle svého uvážení a ekonomických možností může zaměstnavatel minimální výši příplatků zvýšit nebo zajistit jakékoliv další příplatky.

Mzda a příplatek za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda, kterou by dostal při vykonávání práce v dané pracovní době. A navíc k této mzdě obdrží příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.⁵ Jedinou výjimkou je situace kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce vykonané přesčas. Náhradní volno musí být poskytnuto do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas,

⁵ Průměrný hodinový výdělek = hrubá mzda ÷ počet skutečně odpracovaných hodin

jinak musí být vyplacena mzda a příplatek za práci přesčas. Celkem lze během roku vykonat práci přesčas až v rozsahu 416 hodin. Pokud s tím souhlasí obě strany. Při práci přesčas v nepřetržitém provozu náleží zaměstnanci doba nepřetržitého odpočinku v týdnu nejméně 24 hodin. Při období dlouhém dva týdny se jedná o dobu odpočinku minimálně 70 hodin.

Mzda a náhrada mzdy za svátek náleží zaměstnanci za dobu práce ve svátek mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátky. V době čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku. Náhradní volno za svátek musí zaměstnavatel svému zaměstnanci poskytnout nejpozději do 3 měsíců po odpracovaném svátku. Zákoník práce povoluje i jiný termín, pokud s ním budou souhlasit obě strany. Lze se však se zaměstnancem dohodnout, že namísto čerpání náhradního volna, bude zaměstnanci poskytnut příplatek k dosažené mzdě ve výši 100 % průměrného denního výdělku.

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Konkrétní částku příplatku stanoví zaměstnavatel podle míry rizika, doby a intenzity působení ztěžujících vlivů. Ztíženým pracovním prostředím je prostředí, ve kterém je práce spojena s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich odstranění nebo snížení. Za ztěžující vlivy lze považovat např. chemické látky, prach, ustálený a proměnný hluk, zacházení s biologickými činiteli, radiační činnosti a další.

Mzda za noční práci a mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Příplatek ke mzdě může být i vyšší pomocí úprav ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě. Za noční práci se považuje práce konaná v časovém intervalu od 22.00 hodin do 6.00 hodin. [9]

2.3.4 Splatnost a výplata mzdy

Mzda je splatná nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém vznikl nárok na mzdu. V období, v němž je mzda splatná, musí být stanoven pravidelný výplatní termín. Případně-li stanovený den na sobotu, neděli nebo svátek bude mzda vyplacena předcházející pracovní den.

Výplata mzdy se provádí na pracovišti a v pracovní době. Tím to rozumíme hotovostní výplatu mzdy. Vyplacená mzda se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Zaměstnanec má právo při měsíčním vyúčtování mzdy obdržet písemný doklad, který zahrnuje údaje o výpočtu mzdy a provedené srážky. Výjimkou obecné zásady, že mzda se vyplácí na pracovišti a v pracovní

době je v případě bezhotovostní výplaty. Zaměstnavatel je povinen při bezhotovostní výplatě mezd zaplatit mzdu na jeden platební účet u poskytovatele služeb (banky) na svůj náklad a nebezpečí. Tato výplata je prováděna na základě dohody se zaměstnancem. [9]

2.3.5 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy jsou upraveny početným množstvím právních předpisů, které se týkají práva pracovního, občanského (hmotného a procesního), práva sociálního zabezpečení, daňového, správního a také rodinného. ZPR uvádí tři okruhy případů, kdy lze ze mzdy srážet. V první řadě se jedná o srážky stanovené zákonem, dále na základě dohod a v poslední řadě srážky odborových členských příspěvků.

Srážky v případech stanovených zákonem, jedná se o srážky, které jsou stanovené na základě ZPR nebo vychází z jiných zákonů, a to:

- srážky daně z příjmů FO ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění (o těchto srážkách více podrobněji v podkapitole 2.4),
- srážky na pohledávky zaměstnavatele (záloha na mzdu, nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady nebo jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté k plnění pracovních úkolů, náhrada mzdy za dovolenou nebo za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti či karantény),
- výkon rozhodnutí nebo exekuce (soudní exekuce, exekuční srážky, jiné peněžité pohledávky).

Dohody o srážkách ze mzdy zahrnují dohody o srážkách ze mzdy uzavírané do roku 2013 (k uspokojení pohledávky zaměstnavatele, k uspokojení závazků zaměstnance a podle dřívějšího občanského zákoníků) a od roku 2014 podle současného občanského zákoníků.

Srážky odborových členských příspěvků se týkají zaměstnance, který je členem odborové organizace a souhlasí s těmito srážkami.

Ze mzdy se nejdříve srazí záloha na daň z příjmů FO, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Ostatní dovolené srážky ze mzdy se provádějí jen v rozsahu umožněném v občanské soudním řádě. Tyto srážky se provádějí podle pořadí daných pohledávek. [9]

2.4 Povinné odvody ze mzdy

Výše odměny sjednané v rámci pracovněprávních vztahů je uváděna v podobě hrubého příjmu. To znamená příjem před sražením zákonných odvodů. Tyto povinné odvody musí zaměstnavatel odvádět za své zaměstnance. Jedná se o zdravotní pojištění, dále jen „ZP“, sociální pojištění, dále jen „SP“. Sociální pojištění zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále je zaměstnavatel povinen vypočíst zálohu na daň z příjmů FO ze závislé činnosti a následně i tuto daň za svého zaměstnance odvést.

2.4.1 Zdravotní pojištění

Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vůči odvodům zdravotního pojištění upravují především dva klíčové právní předpisy:

- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění,
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Povinně ze zákona podléhají českému systému veřejného zdravotního pojištění osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR. Ale také osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt, pokud pracují pod zaměstnavatelem, jehož sídlo nebo trvalý pobyt se nachází v ČR. Ze zdravotního pojištění jsou vyňaty osoby, které na území ČR vykonávají nelegální práci nebo dlouhodobě pobývají v cizině. Také ty osoby, které nemají trvalý pobyt na území ČR a pracují pro zaměstnavatele, kteří používají diplomatických výhod nebo jejich sídlo neleží v ČR. Volba zdravotní pojišťovny náleží pojištěnci a má právo ji změnit jednou za 12 měsíců.

Plátcí pojistného a jejich povinnosti

Plátcí zdravotního pojištění jsou rozděleny takto:

- individuální plátce pojištěnec,
- hromadný plátce zaměstnavatel,
- stát.

Pojištěnec jako individuální plátce je rozdělen do tří skupin, a to na zaměstnance, osobu samostatně výdělečně činnou a osobu bez zdanitelných příjmů. Za **zaměstnance** pro účely zdravotního pojištění rozumíme FO, které plynou příjmy ze závislé činnosti. Hromadný plátce, tedy **zaměstnavatel**, je PO nebo FO, která je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti, má sídlo nebo trvalý pobyt v ČR a zaměstnává zaměstnance. Stát se stává plátcem pojistného za širokou

řadu pojištěnců, např. nezaopatřené děti, osoby závislé na péči jiné osoby, poživatelé důchodu z důchodového pojištění aj.

Pojištěncům plynou ze zákona tři základní povinnosti, a to:

- povinnost platit pojistné,
- oznamovací povinnost,
- povinnost hradit zdravotnickým zařízením regulační poplatek.

Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Zaměstnanec vzniká povinnost platit pojistné dnem nástupu do zaměstnání. Za odvod pojistného je povinen zaměstnavatel. Zaměstnanec má povinnost v den nástupu do zaměstnání sdělit zaměstnavateli svojí zdravotní pojišťovnu. Musí zaměstnavatele informovat rovněž i o změně zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání. Tuto skutečnost je povinen oznámit do 8 dnů po změně zdravotní pojišťovny.

Zaměstnavatel je plátcem části pojistného za své zaměstnance, a to od dne nástupu zaměstnance do zaměstnání. Jeho povinnost zaniká až dnem skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel musí oznámit zdravotní pojišťovně nejpozději do 8 dnů oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení, změně zdravotní pojišťovny, pokud mu tuto skutečnost sdělil. Rovněž i skutečnosti rozhodné pro povinnost státu platit pojistné. O těchto oznamovacích skutečnostech je zaměstnavatel povinen vést evidenci. Protože na základě žádosti příslušné pojišťovny musí předložit údaje rozhodné pro výpočet pojistného. Další povinnosti zaměstnavatele je předat zdravotní pojišťovně přehled o platbách pojistného.

Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO (§ 6 ZDP). Tyto příjmy mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem rozumíme plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě, popřípadě výhody poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci. Vyměřovací základ se snižuje o náhradu škody, odstupné, jednorázovou sociální výpomoc a další.

Pojistné za zaměstnance se stanoví z vyměřovacího základu viz výše, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu. Za minimální vyměřovací základ je považována minimální mzda (v roce 2019 činí 13 350 Kč). Existují výjimky, u kterých nemusí být minimální vyměřovací základ dodržen. U těchto zaměstnanců je za vyměřovací základ považován jejich dosažený příjem. Tyto osoby jsou uvedeny v zákoně č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, konkrétně v § 3 odst. 8. Jedná se např.

o osoby s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které jsou držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P.

V roce 2008 byl nově stanoven maximální vyměřovací základ pro zaměstnavatele i zaměstnance na úrovni 48násobku průměrné mzdy. V období 2010 – 2012 se zvýšilo toto maximum na 72násobek průměrné mzdy. Osoby, které maximální vyměřovací základ překročily, tak z částky nad strop neplatily ZP. V roce 2013 byl tento maximální vyměřovací základ zrušen. Zrušení stropu znamená pro zaměstnavatele vyšší mzdové náklady. Pro zaměstnance představuje zrušení stropu vyšší daň z příjmů FO, protože daň se vypočítá z hrubé mzdy zvýšené o ZP a SP odváděné zaměstnavatelem. Nadále nyní v roce 2019 platí, že maximální vyměřovací základ pro ZP není stanoven.

Výše, odvod a splatnost pojistného

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. Rozhodným obdobím rozumíme kalendářní měsíc. Zaměstnavatel je povinen hradit za zaměstnance dvě třetiny pojistného (tj. 9 %) a současně za něj odvádí jednu třetinu pojistného (tj. 4,5 %), pomocí srážky z jeho mzdy, viz Tab. 2.4. Výši pojistného je povinen vypočítat plátce, tedy zaměstnavatel. Pojistné se odvádí za jednotlivé kalendářní měsíce na účet příslušné zdravotní pojišťovny zaměstnance. Splatnost pojistného je od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. [9]

Tab. 2.4 Sazby zdravotního pojištění v roce 2019

Sazby zdravotního pojištění	
Zaměstnavatel	Zaměstnanec
9 %	4,5 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle [9]

2.4.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení se řídí především těmito právními předpisy:

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Pojistné na sociální zabezpečení je významným příjmem do veřejných rozpočtů. Toto pojistné zahrnuje částky odvodu pojistného na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a rovněž i příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Poplatníci pojistného

Za poplatníky pojistného se považují všechny osoby, které mají příjem započitatelný do vyměřovacího základu. Rovněž jsou účastníky důchodového a nemocenského pojištění. Tyto osoby jsou povinny platit pojistné. Konkrétně se jedná o zaměstnance, zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné, osoby dobrovolně účastněné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci.

Mezi **zaměstnance** řadíme osoby, které jsou v pracovním poměru, na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, členové družstva, soudci, poslanci a senátoři, členové vlády, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, likvidátoři aj. Tito zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění. Pokud jde o zaměstnance, kteří jsou účastni nemocenského pojištění.

Za **zaměstnavatele** považujeme PO nebo FO, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance. Dále organizační složky státu a služební úřady, v nichž jsou zaměstnanci zařazení v pracovním poměru. Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Za podmínky, že zaměstnávají zaměstnance, kteří se účastní nemocenského pojištění.

Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem **zaměstnavatele** pro odvod pojistného je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří jsou účastněni nemocenského pojištění.

Vyměřovacím základem **zaměstnance** je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů FO podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a zaměstnavatel mu tyto příjmy zúčtoval. Do vyměřovacího základu se zahrnuje i odměna pěstouna vyplácena podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.⁶ Rovněž jako u vyměřovacího základu ZP se i u SP nezahrnují do vyměřovacího základu příjmy plynoucí z náhrady škody, odstupného nebo jednorázové sociální výpomoci aj.

U sociálního pojištění na rozdíl od ZP není stanoven minimální vyměřovací základ, ale naopak platí maximální vyměřovací základ pro zaměstnance. Rozhodným obdobím pro jeho

⁶ § 47i zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.

zjištění je kalendářní rok. Maximální vyměřovací základ zaměstnance je tvořen součtem vyměřovacích základů zaměstnance za kalendářní rok, za který maximální vyměřovací základ zjišťujeme. V případě, že úhrn vyměřovacích základů zaměstnanec přesáhne maximální vyměřovací základ a je zaměstnán u jednoho zaměstnavatele, neplatí zaměstnanec v daném roce pojistné z částky, která přesahuje tento vyměřovací základ. V případě, že je zaměstnán u více zaměstnavatelů, považuje se pojistné zaplacené zaměstnancem z úhrnu jeho vyměřovacích základů ze všech zaměstnání, který přesahuje maximální vyměřovací základ, za přeplatek na pojistném. Přeplatek nemůže být vyšší než částka, která byla sražena z jeho příjmů na pojistném.

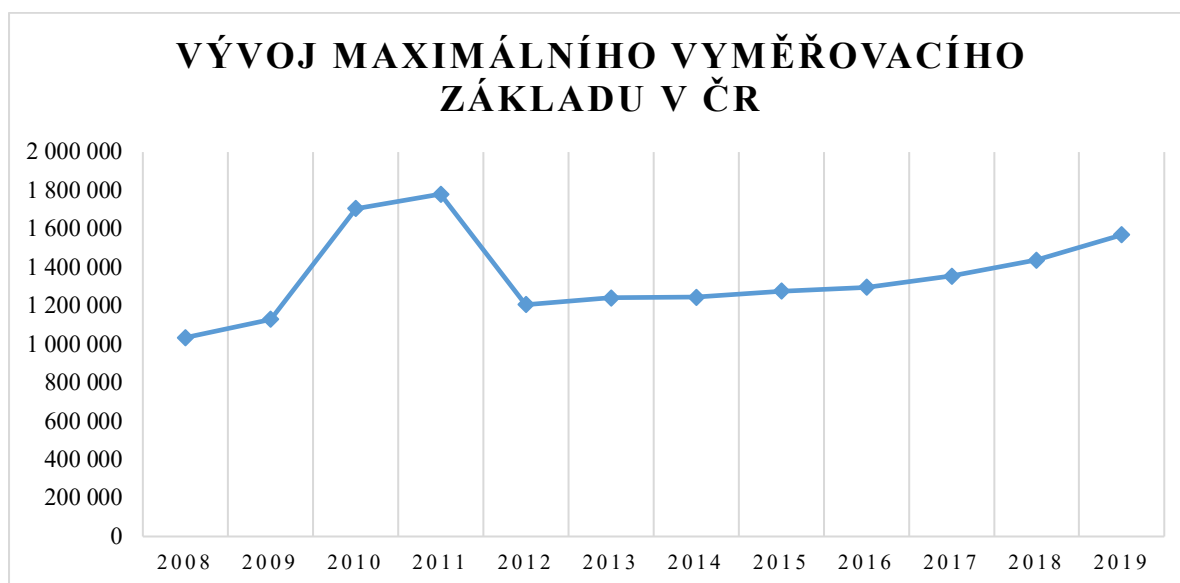
Maximální vyměřovací základ byl zaveden v roce 2008. Jedná se o částku ve výši 48násobku průměrné mzdy. Výjimku tvoří roky 2010 a 2011, kdy byl tento vyměřovací základ stanoven jako 72násobek průměrné mzdy. Pro rok 2018 byla tato částka ve výši 1 438 992 Kč a nyní v roce 2019 se předpokládá na 1 569 552 Kč. Následující Tab. 2.5 a Graf 2.2 zobrazují vývoj maximálního vyměřovacího základu pro SP v Kč v České republice v letech 2008 – 2019.

Tab. 2.5 Vývoj maximálního vyměřovacího základu v Kč v ČR v letech 2008 – 2019

Vývoj maximálního vyměřovacího základu v Kč			
Rok	Průměrná mzda v Kč	Násobek průměrné mzdy	Maximální vyměřovací základ v Kč
2008	21 560	48	1 034 880
2009	23 555	48	1 130 640
2010	23 709	72	1 707 048
2011	24 740	72	1 781 280
2012	25 137	48	1 206 576
2013	25 884	48	1 242 432
2014	25 942	48	1 245 216
2015	26 611	48	1 277 328
2016	27 006	48	1 296 288
2017	28 232	48	1 355 136
2018	29 979	48	1 438 992
2019	32 699	48	1 569 552

Zdroj: Vlastní zpracování dle [15]

Graf 2.2 Vývoj maximálního vyměřovacího základu v Kč v ČR v letech 2008 – 2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Výše, odvod a splatnost pojistného

Výše pojistného se stanoví z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Rozhodným obdobím, za které se pojistné platí je kalendářní měsíc. Vypočtené pojistné se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru. Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele a zaměstnance jsou uvedeny v Tab. 2.6.

Pojistné odvádějí zaměstnavatelé, kteří jsou povinni platit pojistné ve výši 25 % a rovněž i odvádějí pojistné, které je povinen platit zaměstnanec, tedy 6,5 %. Toto pojistné mu zaměstnavatel vypočítá a poté srazí z příjmů, které zaměstnanci zúčtoval. Následně je pojistné odváděno na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Další povinností zaměstnavatele je předložit okresní správě sociálního zabezpečení přehled o výši vyměřovacího základu a o výši pojistného, které je povinen odvádět za jednotlivé kalendářní měsíce. Částka pojistného je splatná od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. [9]

Tab. 2.6 Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2019

Sazby pojistného na sociální zabezpečení		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %
Nemocenské pojištění	2,3 %	—
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	—
Celkem	25 %	6,5 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle [9]

2.4.3 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Zdanění příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků upravuje:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

Plátcem příjmů je zaměstnavatel a za poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti jsou považovány FO, resp. zaměstnanci. Pro zdanění jejich příjmů je nutné určit, které příjmy spadají do předmětu daně nebo jsou osvobozeny od daně. Do předmětu daně patří příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, které jsou vymezeny v § 6 ZDP, jedná se především o:

- příjmy ze současného pracovněprávního poměru zaměstnance,
- příjmy ze současného či dřívějšího služebního poměru nebo členského poměru v družstvu,
- příjmy z obdobného poměru,
- příjmy žáků a studentů z praktického vyučování,
- příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností,
- odměny za práci likvidátorů, člena orgánu PO,
- funkční platy,
- odměny za výkon funkce aj.

Mezi příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmět daně řadíme náhrady cestovních výdajů do stanovené výše, hodnotu osobních ochranných pracovních prostředků, oděvů a obuvi, částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele a další. Příjmy od daně osvobozené jsou vymezeny opět v § 6 odst. 9 ZDP. Za tyto příjmy považujeme:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců,
- hodnota nealkoholických nápojů,
- nepeněžní plnění, poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci z fondu kulturních a sociálních potřeb,
- zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu,
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění,
- hodnota přechodného ubytování, které je poskytováno zaměstnanci jako nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce aj.

Zdanění příjmů

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti je důležité zejména, zda poplatník podepsal za zdaňovací období prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti. Toto prohlášení poplatník nesmí podepsat současně v daném měsíci u více plátců najednou.

Pokud poplatník nepodepsal prohlášení k dani, je vybírána daň zvláštní sazbou daně ze samostatného základu daně, a to ve výši 15 %. Jedná se o příjmy, které jsou vyplaceny na základě dohody o provedení práce a nepřesahují částku 10 000 Kč v kalendářním měsíci. Dále se jedná o příjmy z dohody o pracovní činnosti, které nepřesáhnou 2 500 Kč v kalendářním měsíci. U tohoto poplatníka nelze ani uplatnit odečet nezdaniitelných částí základu daně ani slevy na dani.

U poplatníka, který podepíše prohlášení k dani u svého zaměstnavatele (plátce daně), se provede výpočet daně, roční zúčtování záloh a daňové zvýhodnění. Rovněž má poplatník nárok na odečet nezdaniitelných částí ze základu daně a na uplatnění slev na dani. Plátce daně srazí zálohu na daň z příjmů FO ze závislé činnosti sníženou o částky, které jsou od daně osvobozeny a zvýšené o částku (34 %) odpovídající povinnému pojistnému. Sazba daně činí 15 %.

Nezdaniitelné části základu daně

Nezdaniitelné části základu daně jsou uvedeny v § 15 ZDP. O tyto částky se v ročním zúčtování snižuje poplatníkovi základ daně před výpočtem daňové povinnosti. Jednotlivé nezdaniitelné části základu daně a jejich výše uplatnění jsou uvedeny v Tab. 2.7.

Tab. 2.7 Přehled nezdánitelných částí základu daně v Kč v roce 2019

Nezdánitelné části základu daně	Částka v Kč
Bezúplatné plnění	min. 2 % ze základu daně nebo 1 000, max. 15 % ze základu daně
– odběr krve	3 000
– odběr orgánu	20 000
– odběr krvetvorných buněk	20 000
Úroky z hypotečního úvěru a stavebního spoření	max. 300 000
Příspěvek na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření	max. 24 000
Pojistné na soukromé životní pojištění	max. 24 000
Členské příspěvky člena odborové organizace	do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, max. 3 000
Úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání	max. 10 000
– poplatník se zdravotním postižením	13 000
– poplatník s těžším zdravotním postižením	15 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Slevy na dani

Poplatník může vypočtenou daň, resp. zálohu na dani snížit o uplatněné slevy na dani podle § 35ba ZDP. Především se jedná o základní slevu, tj. slevu na dani na poplatníka. Základní sleva spolu s ostatními slevami a jejich výše jsou uvedeny v následující Tab. 2.8.

Tab. 2.8 Přehled slev na dani v Kč v roce 2019

Sleva na dani	Měsíčně v Kč	Ročně v Kč
Na poplatníka	2 070	24 840
Na manželku	nelze uplatnit	24 840
Na manželku – průkaz ZTP/P	nelze uplatnit	49 680
Na invaliditu 1. a 2. stupně	210	2 520
Na invaliditu 3. stupně	420	5 040
Na držitele průkazu ZTP/P	1 345	16 140
Na studenta	335	4 020
Na umístění dítěte	nelze uplatnit	13 350

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě

Podmínky pro uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti jsou upraveny v ZDP v § 35c a 35d. Daňové zvýhodnění uplatňuje poplatník až při výpočtu daně, proto v závislosti na výši daně je částka daňového zvýhodnění buď slevou na dani nebo daňovým bonusem. Jeli daň vyšší než daňové zvýhodnění, jedná se o slevu na dani. Naopak jeli daň nižší než daňové zvýhodnění, uplatňuje poplatník slevu na dani do výše daně a zbylou část zvýhodnění uplatní jako daňový bonus. V případě nulové daně se daňové zvýhodnění uplatní jako daňový bonus. Maximální částka daňového bonusu je ve výši 60 300 Kč ročně, tj. 5 025 Kč měsíčně. Minimální částka pro uplatnění daňového bonusu je 100 Kč. Částky pro uplatnění daňového zvýhodnění platné v roce 2019 jsou přehledně zobrazeny v Tab. 2.9. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P částky v následující tabulce se zvyšují na dvojnásobek, ale maximální výše daňového bonusu se nemění. [9]

Tab. 2.9 Daňové zvýhodnění v Kč v roce 2019

Daňové zvýhodnění	Měsíčně v Kč	Ročně v Kč
Na první dítě	1 267	15 204
Na druhé dítě	1 617	19 404
Na třetí a každé další dítě	2 017	24 204

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

2.5 Výpočet mzdy

Výpočet čisté mzdy spočívá v několika krocích. Zahrnuje především hrubou, superhrubou a následně čistou mzdu. Důležitou součástí výpočtu jsou také srážky na ZP, SP a rovněž zálohy na daň z příjmů. Nejdříve se stanoví hrubá mzda, od které se celý výpočet dále odvíjí. Z hrubé mzdy vypočítáme ZP a SP, které platí za zaměstnance zaměstnavatel. Tyto dvě částky přičteme k hrubé mzdě a tím vznikne superhrubá mzda. Od superhrubé mzdy zaokrouhlené na celé stokoruny nahoru vypočteme zálohu na daň z příjmů. Dále se odečtou případné slevy na dani. Poté z hrubé mzdy vypočítáme ZP a SP zaměstnance. Výslednou čistou mzdu získáme odečtením ZP a SP zaměstnance a zálohy na daň od hrubé mzdy.

Hrubá mzda

Klíčovým pojmem pro výpočet čisté mzdy je hrubá mzda. Představuje odměnu za práci zaměstnance před zdaněním a ve většině případů bývá uvedena v pracovní smlouvě. Jedná se o peněžité plnění. Hrubá mzda může být vyplacena i v naturáliích, ale pouze po dohodě se zaměstnancem. Tato mzda se skládá ze součtu základní mzdy, osobního ohodnocení, prémie, příplatků, náhrad a odměn. Základní mzda je určena úkolovou, časovou nebo podílovou mzdou. Hrubá mzda slouží jako základ pro výpočet superhrubé mzdy a pro ZP a SP zaměstnance. [11]

Je tedy zřejmé, že bez hrubé mzdy nejde v mzdové problematice pracovat. Jedná se o základní pojem ve mzdové praxi a hraje důležitou roli při sjednávání odměny za práci. Proto je podstatné znát postup pro stanovení hrubé mzdy, který je zachycen v Tab. 2.10.

Tab. 2.10 Možný postup stanovení hrubé mzdy

Základní mzda
+ Osobní ohodnocení
+ Prémie
+ Příplatky <ul style="list-style-type: none">• za práci přesčas• za práci ve svátek• za práci ve ztíženém pracovním prostředí• za noční práci• za práci v sobotu a neděli
+ Náhrada mzdy
+ Odměny
= HRUBÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování

Superhrubá mzda

Superhrubá mzda byla zavedena v roce 2008 a prakticky se jedná o celkový náklad na zaměstnance. Zaměstnanci se z hrubé mzdy odvádí 4,5 % na ZP a 6,5 % na SP. Kromě toho musí zaměstnavatel odvést dalších 9 % na ZP a 25 % na SP. Dohromady 34 % pojistného. Celkově je tedy odvod výrazně větší, než 11 %, které se strhávají z hrubé mzdy zaměstnance. Superhrubá mzda tak představuje součet hrubé mzdy a odvodu SP a ZP zaměstnavatele. Tato částka se zaokrouhluje na celé stokoruny směrem nahoru, a tím získáme základ pro výpočet daně. Postup výpočtu superhrubé mzdy je uveden v Tab. 2.11.

Kvůli výrazným odvodům se několik let, již hovoří o možném zrušení superhrubé mzdy. Po jejím zrušení by stát přišel zhruba o 75 miliard korun kvůli poklesu daně z příjmů. Plánování zrušení superhrubé mzdy se tak nadále oddaluje a změny v superhrubé mzdě jsou nyní ohlášeny až na rok 2020. [12]

Tab. 2.11 Postup výpočtu superhrubé mzdy

Hrubá mzda
+ SP hrazené zaměstnavatelem 25 % ⁷
+ ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %
= SUPERHRUBÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování

Daň z příjmů

Příjmy ze závislé činnosti se zdaňují formou měsíční zálohy na daň, kterou vypočítá a odvede zaměstnavatel za své zaměstnance. Plátce daně vypočte zálohu z příjmů FO ze základu pro výpočet zálohy. Tímto základem rozumíme úhrn příjmů ze závislé činnosti vyplacených za kalendářní měsíc. Kromě příjmů, které nejsou předmětem daně. Dále základ pro výpočet zálohy snížíme o částky, které jsou od daně osvobozeny, a nakonec zvýšíme o povinné pojistné. Základem pro výpočet zálohy je tedy superhrubá mzda. Záloha na daň z příjmů před uplatněním slev se stanoví jako součin superhrubé mzdy a sazby daně z příjmů FO, která činí 15 %. Po uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění je zjištěna výsledná daň z příjmů nebo daňový bonus. Roční slevy na dani a nezdanitelné části základu daně se dají uplatnit pouze v rámci ročního zúčtování daně nebo v daňovém přiznání. Postup celého výpočtu je uveden v Tab. 2.12. U vysokopříjmových poplatníků se záloha ze základu pro výpočet zálohy, která činí 15 % zvýší o solidární zvýšení daně. Solidární zvýšení daně činí 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy (hrubá mzda) a 4násobkem průměrné mzdy (130 796 Kč pro rok 2019). [19]

⁷ Pouze do 48násobku průměrné mzdy, tj. pro rok 2019 se jedná o částku ve výši 1 569 552 Kč/130 796 Kč měsíčně.

Tab. 2.12 Postup výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmů

Superhrubá mzda (zaokrouhlena na stokoruny nahoru)
× sazba daně 15 %
= záloha na daň z příjmů
– slevy na dani
= daň po slevách
– daňové zvýhodnění
= DAŇ Z PŘÍJMŮ NEBO DAŇOVÝ BONUS

Zdroj: Vlastní zpracování

Čistá mzda

Čistá mzda představuje částku, kterou zaměstnavatel skutečně vyplatí svému zaměstnanci po odečtení všech povinných položek, které byly zmíněny výše. Vypočítá se z hrubé mzdy zaměstnance po odečtení ZP a SP za zaměstnance, odečtením zálohy na daň nebo přičtením daňového bonusu. Postup pro výpočet čisté mzdy je zachycen v Tab. 2.13.

Tab. 2.13 Postup výpočtu čisté mzdy

Hrubá mzda
– SP zaměstnance 6,5 %
– ZP zaměstnance 4,5 %
± daň z příjmů/daňový bonus
= ČISTÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování

3 Charakteristika mzdového systému ve vybraných zemích

Mzdový systém společně s celkovou mzdovou problematikou, jak již bylo řečeno v předchozí kapitole je obtížnou a rozsáhlou oblastí. V předchozí části této diplomové práce jsme se seznámili a vyjasnili si okruh mzdové problematiky ČR. V této třetí stěžejní kapitole se zaměříme na mzdové systémy ve vybraných zemích. Jedná se o charakteristiku mzdového systému Slovenské republiky, dále jen „SR“ a Spolkové republiky Německa, dále jen „SRN“.

V dnešní době, kdy se lidé častěji stěhují za prací do okolních zemí je pro zaměstnance užitečné se orientovat v těchto mzdových systémech. Poněvadž pro každého zaměstnavatele i zaměstnance platí určitá pravidla a zákony, která se mohou ve vybraných zemích lišit. Tato kapitola je tedy zaměřena na charakteristiku mzdového systému a mzdové problematiky Slovenské republiky a následně Spolkové republiky Německa. Další část této diplomové práce je věnována vývoji minimální a průměrné mzdy, zákonným odvodům na ZP a SP a dani z příjmů FO. Závěr kapitoly spočívá v systému výpočtu čisté mzdy zaměstnance v daných zemích.

3.1 Mzdový systém ve Slovenské republice

Mzdový systém Slovenské republiky a celková mzdová problematika je do jisté míry podobná právě mzdovému systému ČR. Hlavním faktorem je, že do roku 1993 tvořily tyto země jeden federativní stát, a tudíž se řídily stejnými zákony a předpisy. Proto existují mezi těmito zeměmi určité podobnosti. Ale jejich rozdělení na samostatné státy vedlo k jistým odlišnostem mzdových systémů. Proto je tato podkapitola zaměřena právě na charakteristiku mzdového systému Slovenské republiky.

Základním právním předpisem je zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z. z, který především upravuje právní postavení zaměstnanců. Kteří mají právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Zákon se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří mají právo na svobodný výběr svých zaměstnanců. Mezi další hlavní předpisy, které upravují mzdovou problematiku, patří:

- Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů,
- Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení,
- Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 43/2004 Z. z., o starobním dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- Zákon č. 650/2004 Z. z., o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 663/2007 Z. z., o minimálnej mzde,
- Nariadenie vlády č. 300/2018 Z. z., ktorým sa stanoví čiastka minimálnej mzdy na rok 2019,
- Zákon č. 1/1992 Zb., o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku. [33]

Mzda, plat a minimální mzda

Jako v předchozí část této práce jsou i v SR rozlišovány dva pojmy, a to mzda a plat. Jedná se rovněž o finanční plnění zaměstnanci, které vyplácí zaměstnavatel za danou práci. **Mzda** je považována za cenu práce a je vymezena v zákoníku práce. Jedná se o peněžité nebo nepeněžité plnění, tedy naturální mzdu. Její výše závisí na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedinou podmínkou je, že nesmí být nižší než zákonem stanovaná minimální mzda. Za mzdu nepovažujeme náhradu mzdy, odstupné, odchodné, příspěvky ze sociálního fondu, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, úhradu za pracovní pohotovost a cestovní náhrady. Na druhé straně jsou součástí mzdy různá mzdová zvýhodnění, o nich se dozvíme podrobněji níže. **Plat** je definován v zákoně č. 55/2017 Z. z., o štátní službě. Platem jsou odměňováni zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní pod státní službou nebo vykonávají práci ve veřejném zájmu. Výše platu je přesně definována ve stupnicích platových tříd. Úroveň platu je závislá na počtu let odborné praxe a rovněž i na dosaženém vzdělání. [37]

Pojem **minimální mzda** představuje nejnižší možnou mzdu, která musí být zaměstnanci vyplacena. Má na ní nárok každý zaměstnanec nezávisle od pracovního zařazení, vykonávané pracovní činnosti, dosaženého vzdělání či platební schopnosti zaměstnavatele. Od 1. 1. 2019 je minimální mzda stanovena na 520 EUR měsíčně, resp. 2,989 EUR za každou odpracovanou hodinu. Pokud zaměstnavatel nemá odměňování zaměstnanců dohodnuto v kolektivní smlouvě, vzniká mu povinnost každému pracovnímu místu, přiřadit stupeň náročnosti práce. Tuto povinnost splní na základě charakteristik uvedených v příloze č. 1 zákoníku práce. Od přiřazeného stupně náročnosti práce se odvíjí výše hrubé minimální mzdy. Sazba minimálního mzdového nároku pro příslušný stupeň náročnosti se určuje jako násobek částky minimální mzdy (520 EUR) a koeficientu minimální mzdy. Sazba se zvlášť stanoví pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou a zvlášť pro ty, kteří podle počtu

odpracovaných hodin. Měsíční a hodinová minimální mzda podle stupně náročnosti pracovního místa a příslušné koeficienty jsou uvedeny v Tab. 3.1. [35]

Tab. 3.1 Měsíční a hodinová minimální mzda podle stupně náročnosti pracovního místa
v EUR v roce 2019

Stupeň	Koeficient minimální mzdy	Měsíční minimální mzda v EUR	Hodinová minimální mzda v EUR
1.	1,0	520	2,9890
2.	1,2	624	3,5868
3.	1,4	728	4,1846
4.	1,6	832	4,7824
5.	1,8	936	5,3802
6.	2,0	1040	5,9780

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

Vývoj minimální a průměrné mzdy

Minimální mzda Slovenské republiky byla zavedena v roce 1993. Od svého vzniku po současnost se téměř každý rok zvyšovala. V některých letech byly zaznamenány i roky stagnace, kdy minimální mzda zůstala na stejné úrovni. Vývoj minimální mzdy v letech 1993 – 2019 je uveden v následující Tab. 3.2. Neuvedené roky v Tab. 3.2 znamenají právě rok stagnace minimální mzdy. Jedná se tedy o roky, ve kterých nenastala žádná změna v minimální mzdě od přechozího roku.

Tab. 3.2 Vývoj minimální mzdy v EUR v SR v letech 1993 – 2019

Období	Výše minimální mzdy v EUR	
	za měsíc v EUR	za hodinu v EUR
1993	81,33	0,438
1996	89,62	0,485
1998	99,58	0,538
1999	119,5	0,644
2000	146,05	0,79
2001	163,31	0,883
2002	184,89	1,062
2003	201,82	1,162
2004	215,76	1,241
2005	229,04	1,318
2006	252,27	1,451
2007	268,87	1,547
2009	295,5	1,698
2010	307,7	1,768
2011	317	1,822
2012	327,2	1,88
2013	337,7	1,941
2014	352	2,023
2015	380	2,184
2016	405	2,328
2017	435	2,5
2018	480	2,759
2019	520	2,989

Zdroj: Vlastní zpracování dle [25]

Z tabulky uvedené výše je patrné, že hodnota minimální mzdy v Slovenské republice se téměř každým rokem zvyšovala. Kromě let 1994, 1995, 1997 a 2008. V těchto letech byla minimální mzda totožná s mzdou v předchozím roce. V současnosti má minimální mzda k 1. lednu 2019 hodnotu 520 EUR/měsíčně. V prvním roce zavedení minimální mzdy v SR (1993) činila její hodnota pouhých 81,33 EUR/měsíčně. Můžeme tedy konstatovat, že za uplynulé období došlo u minimální mzdy k výraznému navýšení.

Průměrná mzda je důležitým ekonomickým ukazatelem. Jedná se o aritmetický průměr všech mezd v rámci Slovenské republiky. Výše průměrné mzdy se každoročně zvyšuje. Nicméně platí, že téměř 70 % zaměstnanců nedosáhne na hodnotu průměrné mzdy. V roce 2018

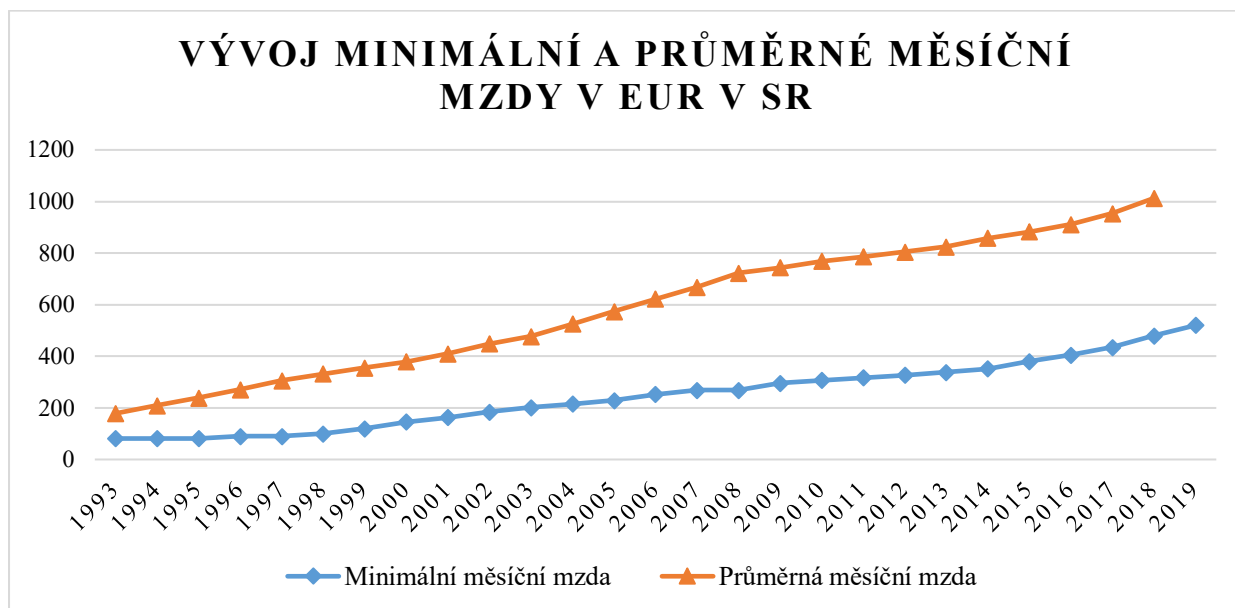
činila průměrná mzda 1 013 EUR pro rok 2019 ještě její výše není známa. [31] Vývoj průměrné mzdy v období 1993 – 2018 je zachycen v Tab. 3.3. Následně pomocí Grafu 3.1 je zobrazen vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v Slovenské republice v letech 1993 – 2018/2019.

Tab. 3.3 Vývoj průměrné měsíční mzdy v EUR v SR v letech 1993 – 2018

Průměrná hrubá měsíční mzda v EUR			
Rok	Průměrná mzda v EUR	Rok	Průměrná mzda v EUR
1993	178,55	2006	622,75
1994	208,92	2007	668,72
1995	238,83	2008	723,03
1996	270,66	2009	744,5
1997	306,25	2010	769
1998	332,04	2011	786
1999	356,1	2012	805
2000	379,41	2013	824
2001	410,44	2014	858
2002	448,48	2015	883
2003	476,83	2016	912
2004	525,29	2017	954
2005	573,39	2018	1 013

Zdroj: Vlastní zpracování dle Štatistického úradu Slovenskej republiky

Graf 3.1 Vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v EUR v SR v letech 1993 – 2018/2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu 3.1 můžeme pozorovat, že rozdíl mezi minimální a průměrnou měsíční mzdou se každoročně nepatrně zvyšuje. Výše minimální mzdy v jednotlivých letech je téměř vždy o polovinu nižší, než je hodnota průměrné mzdy. Tento rozdíl se každým rokem navyšuje a jak je z Grafu 3.1 patrné vzniká mezi minimální a průměrnou mzdou v posledních letech větší rozdíl.

Mzdové příplatky

Mzdové zvýhodnění neboli příplatky náleží zaměstnanci za práci v sobotu, v neděli, noční práci, práci ve svátek, práci přesčas, za ztížený výkon práce a neaktivní pracovní pohotovost mimo pracoviště. Pro příplatek za práci v sobotu, neděli a za noční práci platí přechodné ustanovení od 1. 1. 2019 do 30. 4. 2019. Jedná se o první fázi zvyšování příplatků, druhá fáze zvyšování je s účinností od 1. 5. 2019 do konce roku.

Příplatek za práci v sobotu v první fázi činí nejméně 25 % minimální mzdy za hodinu. U zaměstnavatele provozující činnost, která vyžaduje, aby se práce pravidelně prováděla v sobotu lze stanovit nižší částku mzdového zvýhodnění. Nejméně však 20 % minimální mzdy za hodinu. Ve druhé fázi, tedy od 1. 5. 2019 činí mzdové zvýhodnění za práci v sobotu nejméně 50 % hodinové minimální mzdy. U zaměstnavatele, který provozuje činnost nezbytně v sobotu lze stanovit nižší částku, nejméně 45 % minimální mzdy za hodinu.

Za **práci v neděli** přísluší v přechodném ustanovení zaměstnanci příplatek nejméně 50 % hodinové minimální mzdy. Od 1. 5. 2019 je tento příplatek stanoven nejméně na 100 % hodinové minimální mzdy. U zaměstnavatele, u kterého se vzhledem k povaze činnosti vyžaduje, aby byla práce vykonávána pravidelně v neděli, lze dohodnout nižší částky mzdového zvýhodnění. V první fázi je tato částka nejméně 40 % a v druhé fázi činí nejméně 90 % minimální mzdy za hodinu.

Za **noční práci** se považuje práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. V první fázi se jedná o příplatek nejméně ve výši 30 % minimální mzdy za hodinu. Pokud zaměstnanec provádí rizikovou práci náleží mu nejméně 35 % minimální mzdy za hodinu. V druhé fázi činí příplatek za noční práci nejméně 40 % hodinové minimální mzdy. U rizikové práce náleží 50 % minimální mzdy za hodinu. Zaměstnavatel, jehož povaha práce vyžaduje, aby se převážně prováděla jako noční práce náleží nižší částka mzdového zvýhodnění. V první fázi nejméně 25 % a ve druhé fázi nejméně 35 % hodinové minimální mzdy.

Pokud zaměstnanec vykonává **práci ve svátek**, náleží mu kromě dosažené mzdy právní nárok na mzdové zvýhodnění. Příplatek činí nejméně 100 % zaměstnancova průměrného výdělku. Za **práci přesčas** zaměstnanci náleží mzdové zvýhodnění nejméně v částce 25 % jeho

průměrného výdělku. U rizikové práce jde o 35 % jeho průměrného výdělku. Mzdové zvýhodnění za práci ve svátek nebo za práci přesčas ztrácí zaměstnavatel, jestliže se dohodne se zaměstnavatelem na čerpání náhradního volna.

Mzdová kompenzace náleží zaměstnanci i za **ztížený výkon práce** při rizikových pracích. Tento příplatek je ve výši nejméně 20 % minimální mzdy za hodinu. Podmínkou je, že při výkonu práce se vyžaduje, aby používal ke snížení zdravotního rizika osobní ochranné pracovní prostředky.

Neaktivní pracovní pohotovost mimo pracoviště je čas, kdy zaměstnanec čeká určený čas na dohodnutém místě na výkon práce, ale práci ještě neprovádí. Za tento čas má zaměstnanec právo na náhradu ve výši nejméně 20 % hodinové minimální mzdy. [34]

3.1.1 Zdravotní pojištění

Hlavním cílem ZP je zajistit zdravotní péči všem lidem, prostřednictvím veřejného a individuálního ZP. Veřejné ZP se dále dělí na povinné a dobrovolné. Pokud pojištěnci nevzniká povinnost být zdravotně pojištěn, musí se přihlásit na dobrovolné ZP, např. dobrovolně nezaměstnané osoby. Individuální ZP je nepovinné. Nejčastěji se využívá jako pojištění pro cizince nebo pro vyšší rozsah zdravotní péče, než jaké je při veřejném ZP.

Zdravotní pojištění se řídí zákonem č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a rovněž i zákonem č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve. Tyto zákony ukládají povinnost platit pojistné dnem vzniku veřejného zdravotního pojištění, kdy se stává pojištěnec zaměstnancem. Výše odvodů pojistného je stanovena procentními sazbami, které jsou pro zaměstnavatele a zaměstnance odlišné. Zaměstnavatel platí odvody pojistného z hrubé mzdy svého zaměstnance, přičemž mu odvody zvyšují náklady. Sazba odvodů zaměstnavatele za zaměstnance činí 10 %, resp. 5 % pokud je zaměstnanec zdravotně postižen. Odvody pojistného zaměstnance se rovněž vypočítají z hrubé mzdy, avšak jejich výše, na rozdíl od odvodů zaměstnavatele, přímo snižuje mzdu zaměstnance. Sazba odvodů pro zaměstnance je ve výši 4 % nebo 2 % pokud se jedná o zdravotně postiženou osobu, viz Tab. 3.4. Pro ZP není stanovena výše maximálního ani minimálního vyměřovacího základu. Plátce pojistného, tedy zaměstnavatel je povinen vypočítat, platit a odvést zálohy na pojistné na příslušný účet zdravotní pojišťovny. Plátce pojistného hradí zálohy na ZP do 8 dnů od konce měsíce, za který zálohy platí. V případě odvodů záloh za zaměstnance je datum splatnosti stanoveno na dohodnutý výplatní termín. Na konci roku zdravotní pojišťovna provede roční zúčtování ZP. Tím zjistí výši pojistného a srovná ho se zaplacenými zálohami a vyčíslí případný nedoplatek nebo přeplatek.

Existuje možnost si snížit částku záloh na ZP pomocí odčitatelné položky. Tu si může uplatnit pouze zaměstnanec, pokud je jeho příjem ze zaměstnání nižší než 6 840 EUR neboli 570 EUR měsíčně. Maximální roční částka odpočitatelné položky je 4 560 EUR, resp. 380 EUR měsíčně.⁸ [36]

Tab. 3.4 Sazby zdravotního pojištění v roce 2019

Sazby zdravotního pojištění		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
	10 %	4 %
Zdravotně postižená osoba	5 %	2 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle [36]

3.1.2 Sociální pojištění

Nejrozsáhlejší část systému sociálního zabezpečení občanů představuje SP, které je veřejnoprávním pojištěním. Sociální pojištění je založeno na placení odvodů a pobírání dávek v jistých životních situacích. Ve Slovenské republice je SP upraveno zákonem č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, který se vztahuje na všechny občany této země, kromě policistů, profesionálních vojáků a vojáků přípravné služby. Jejich SP je upraveno zvláštním předpisem. Sociální pojištění není povinné, takže tyto odvody platí jen dobrovolně pojištěné osoby, samostatně výdělečně činné osoby a zaměstnavatelé, kteří odvádí pojištění i za své zaměstnance. Zákon SP dělí pojištění na nemocenské, penzijní, úrazové, garanční, na pojištění v nezaměstnanosti a rezervní fond solidarity. Zaměstnanec neplatí pojištění garanční, úrazové a rezervní fond solidarity. Tyto pojištění platí pouze zaměstnavatel. Povinnost platit SP vzniká dnem zahájení pracovního vztahu. Zaměstnanec ze svojí hrubé mzdy platí celkem 9,4 % a zaměstnavatel 25,2 %. Podrobnější rozdělení sazeb pojistného podle jednotlivých pojištění je uvedeno v Tab. 3.5. Vyměřovacím základem je stejně jako u ZP hrubá mzda zaměstnance. Minimální vyměřovací základ není stanoven. Maximální vyměřovací základ se vypočítá jako 7násobek průměrné měsíční mzdy za rok 2017, který byl v částce 954 EUR. Pro rok 2019 tak činí 6 678 EUR. Tento maximální vyměřovací základ se nevztahuje na úrazové pojištění. Splatnost SP je v den určení výplaty příjmů.

⁸ Výpočet odčitatelné položky = $[380 - ((\text{příjem ze zaměstnání} - 380) \cdot 2) \div \text{počet dní v měsíci}] \cdot \text{počet odpracovaných dní}$

Nemocenské pojištění se používá v případě pracovní neschopnosti, těhotenství, ošetřování nebo mateřství. Penzijní pojištění se dělí na starobní a invalidní pojištění. Slouží k zajištění příjmů ve stáří a dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Z invalidního pojištění se poskytují invalidní, vdovské a sirotčí důchody. Úrazové pojištění slouží pro případ poškození zdraví nebo případ úmrtí v důsledku pracovního úrazu. Pojištění v nezaměstnanosti se vztahuje pro případ ztráty zaměstnání. Garanční pojištění je použito v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ke krytí závazků vůči zaměstnanci. Rezervní fond slouží na úhrady některých dávek, na které nejsou k dispozici peníze. [36]

Tab. 3.5 Sazby sociálního pojištění v roce 2019

Sazby sociálního pojištění		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Nemocenské pojištění	1,4 %	1,4 %
Starobní pojištění	14 %	4 %
Invalidní pojištění	3 %	3 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1 %	1 %
Úrazové pojištění	0,8 %	—
Garanční pojištění	0,25 %	—
Rezervní fond solidarity	4,75 %	—
Celkem	25,2 %	9,4 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle [36]

3.1.3 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Daň z příjmů FO je upravena zákonem č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů. Do předmětu daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 5 patří tyto příjmy:

- příjmy ze současného, minulého nebo budoucího pracovního poměru, příjmy ze státního zaměstnaneckého poměru, ze služebního nebo členského poměru,
- příjmy z obdobného vztahu, v němž je poplatník při výkonu práce pro plátce takového příjmu povinen dodržovat jeho příkazy a pokyny (např. mandátní, zdržení se smlouvy),
- příjem likvidátora, společníka a jednatele společnosti s ručením omezeným,
- platy a funkční příplatky ústavních činitelů, prokurátorů, poslanců Evropského parlamentu zvolených v SR,
- příjmy ze sociálního fondu,

- odměny poslanců územní samosprávy,
- odměny za výkon funkce členů představenstev a dozorčích rad aj.

Do předmětu daně nepatří cestovní náhrady, hodnota poskytovaných osobních ochranných pracovních prostředků, náhrady za používání vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. Zároveň do předmětu daně nepatří i poskytování rekondičních a rehabilitačních pobytů, kondiční rehabilitace a preventivní zdravotní péče. Další důležitou oblastí jsou příjmy, které jsou podle zákona osvobozeny. Mezi tyto příjmy řadíme:

- příspěvek ze sociálního fondu,
- částka vynaložená na doškolování zaměstnance,
- příspěvek na hodnotu stravy a hodnotu nealkoholických nápojů,
- příspěvek na použití rekreačního, zdravotnického, vzdělávacího, předškolního, tělovýchovného nebo sportovního zařízení poskytnutého zaměstnavatelem svému zaměstnanci,
- produkty vlastní výroby,
- tzv. 13. a 14. mzda,
- příspěvek na rekreaci zaměstnanci,
- osvobození příspěvku na ubytování.

Plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti je FO nebo PO, která je povinna srazit daň, resp. zálohu na daň zaměstnanci a odvést ji správci daně. Za základ daně z příjmů ze závislé činnosti FO považujeme zdanitelné příjmy snížené o pojistné a příspěvky, které je povinen hradit zaměstnanec. Výpočet zálohy na daň, resp. sazba daně závisí na výši zdanitelné mzdy a platného životního minima. Sazba daně činí 19 % ze základu daně, který nepřesáhne 1/12 částky 176,8násobku platného životního minima, dále jen „PZM“, včetně a 25 % z té části základu daně, která přesáhne 1/12 částky 176,8násobku PZM. Pro rok 2019 je životní minimum stanoveno na částku 205,07 EUR, tedy 176,8násobek PZM činí 36 256,37 EUR. Poplatník má nárok na uplatnění nezdanitelných částí základu daně, a to na poplatníka, na manželku poplatníka, na příspěvky na doplňkovém penzijním spoření a nově od roku 2018 i na lázeňskou péči. Tyto nezdanitelné části jsou uvedeny v § 11 zákona o daních z příjmů a snižují poplatníkovi jeho základ daně. Nezdanitelné části a podmínky pro jejich uplatnění jsou uvedeny v Tab. 3.6.

Důležitou součástí daně z příjmů je daňový bonus. Jedná se o daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti. Daňový bonus nalezneme v § 33 zákona o daních z příjmů. Pro uplatnění daňového zvýhodnění musí být splněny všechny podmínky

dané tímto zákonem. Poplatník, který má příjmy alespoň ve výši 6násobku minimální mzdy (3 120 EUR) si může uplatnit daňový bonus v částce 22,17 EUR měsíčně na každé vyživované dítě. Nebo 2násobek sumy daňového bonusu, pokud má vyživované dítě do 6 let. O tuto částku si poplatník snižuje svojí daň. Daňový bonus lze uplatnit nejvýše do vypočítané daně za příslušné zdaňovací období. Pokud je hodnota daně nižší než suma uplatněného bonusu, náleží tento rozdíl poplatníkovi. Další úlevou je daňový bonus v podobě zaplacených úroků na základě smlouvy o úvěru na bydlení. Jedná se o daňové zvýhodnění pro mladé lidi od 18 do 35 let. Lze odečíst částku ve výši 50 % ze zaplacených úroků, nejvýše však 400 EUR za rok. [18]

Tab. 3.6 Přehled nezdanitelných částí základu daně v EUR v roce 2019

NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ V EUR			
Nezdanitelná část	Základ daně poplatníka v EUR	Příjem manželky v EUR	Výše nezdanitelné části v EUR
Na poplatníka	roven nebo nižší než 20 507 ⁹	—	3 937,35 ¹⁰
	vyšší než 20 507	—	9 064,094 ¹¹ – (základ daně ÷ 4)
	vyšší než 36 256,37	—	0
Na manželku poplatníka	roven nebo nižší než 36 256,37	nemá	3 937,35
		nižší než 3 937,35	3 937,35 – příjem manželky
		vyšší než 3 937,35	0
	vyšší než 36 256,37	nemá	13 001,438 ¹² – (základ daně ÷ 4)
		má	13 001,438 ¹³ – (základ daně ÷ 4) – příjem manželky
	vyšší než 52 005,75	—	0
Na doplňkové penzijní spoření	—	—	max. 180 ¹⁴
Na lázeňskou péči	—	—	max. 50

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů

⁹ Jedná se o 100násobek PZM.

¹⁰ Jedná se o 19,2násobek PZM.

¹¹ Jedná se o 44,2násobek PZM.

¹² Jedná se o 63,4násobek PZM.

¹³ Jedná se o 63,4násobek PZM.

¹⁴ Možné odečíst do částky, která byla prokazatelně zaplacená na doplňkovém penzijním spoření.

3.1.4 Výpočet mzdy

Výpočet mzdy opět závisí na mnoha krocích a skutečnostech týkající se jednotlivých poplatníků. Základem pro vyúčtování mzdy je doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy, o plněních poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním, o provedených srážkách ze mzdy a o celkové ceně práce. Do celkové ceny práce řadíme mzdu včetně náhrady mzdy a náhrady za pracovní pohotovost, zálohy na ZP a všechny složky SP. Mzdu tvoří základní mzda, náhrady mzdy a výkonnostní složka mzdy. Zaměstnavatel je povinen předložit svému zaměstnanci všechny náležité doklady, na jejichž základě byla čistá mzda vypočítána.

Hrubá mzda

Za hrubou mzdu je považován příjem ze závislé činnosti za příslušný kalendářní měsíc. Skládá se ze základní mzdy, doplňkové mzdy, náhrady za mzdu (za překážky v práci, dovolenou) a ze mzdového zvýhodnění (za práci přesčas, noční směny, svátky atd.). Z hrubé mzdy se potom odvádí pojistné na ZP a SP, příspěvky a záloha na daň z příjmů, která je následně snížena o nezdánitelné části základu daně a daňový bonus. Pokud na jejich uplatnění má poplatník podle zákona o daních z příjmů nárok. Hrubou mzdou se tedy rozumí částka peněz za práci před veškerým zdaněním a povinnými odvody pojistného.

Daň z příjmů

Po odpočtu zdravotního a sociálního pojištění od hrubé mzdy je možné ještě odečíst nezdánitelné části základu daně. Od této částky se potom vypočítá záloha na daň, která činí 19 % nebo 25 % podle toho, jaké má poplatník příjmy viz výše. Dále si zaměstnanec může uplatnit daňové bonusy, pokud mu na ně vzniká nárok. Na základě tohoto výpočtu, který je uveden v Tab. 3.7 vzniká poplatníkovi daň z příjmů, resp. daňový bonus.

Tab. 3.7 Schéma výpočtu daně z příjmů

Hrubá mzda
– ZP zaměstnance 4 %
– SP zaměstnance 9,4 %
= základ daně snížený o pojistné
– nezdaniitelné části základu daně
= základ daně snížený o nezdaniitelné části
× sazba daně 19 %/25 %
= záloha na daň z příjmů
– daňové zvýhodnění
= DAŇ Z PŘÍJMŮ NEBO DAŇOVÝ BONUS

Zdroj: Vlastní zpracování

Čistá mzda

Čistá mzda představuje částku, která zaměstnanci náleží a bude mu vyplacena za jeho vykonanou práci. Výpočet čisté mzdy se odvíjí od hrubé mzdy, od které se odečítají odvody na ZP a SP a následně se odečte daň z příjmů nebo přičte daňový bonus. Tímto postupem, který je rovněž zachycen v následující Tab. 3.8 vzniká čistá mzda. Jedná se tedy o mzdu po odečtení zákonných odvodů a zálohy na daň snížené o daňový bonus.

Tab. 3.8 Schéma výpočtu čisté mzdy

Hrubá mzda
– ZP zaměstnance 4 %
– SP zaměstnance 9,4 %
± daň z příjmů/daňový bonus
= ČISTÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2 Mzdový systém ve Spolkové republice Německa

Mzdový systém Spolkové republiky Německa je mnohem komplikovanější než mzdový systém ČR a SR. Mzdová problematika a kalkulace mzdy jsou souhrnným procesem, který se musí řídit značnou částí platných legislativ, zákonů a pracovněprávních předpisů. Vypočet mzdy má jistou podobnost s Českou republikou a Slovenskou republikou. Nicméně ve SRN je systém výpočtu mzdy poněkud složitější, a kromě povinných odvodů na pojistné a zálohy na daň, má tato země navíc od ČR a SR i církevní daň a solidární přírážku. Další odlišnost SRN od České republiky a Slovenské republiky spočívá v tom, že Spolková republika Německo nemá pro oblast pracovněprávních vztahů zákoník práce. Tento zákon je klíčový pro pracovněprávní a mzdovou problematiku v ČR a SR.

Mzdový systém Spolkové republiky Německa je rozdělen do nespočet zákonů a pracovněprávních předpisů. Níže je uveden alespoň souhrn nejdůležitějších zákonů a předpisů, týkající se mzdového systému SRN. Jedná se především o:

- zákon z roku 1995 prokazující základní podmínky vztahující se na pracovní poměr – Nachweisgesetz, BGBI. I S. 946,
- zákon z roku 2000 o částečném pracovním úvazku a pracovních smlouvách na dobu určitou – Teilzeit – und Befristungsgesetz, BGBI. I S. 1966,
- zákon z roku 1994 o pracovní době – Arbeitszeitgesetz, BGBI. I S. 1170, 1171,
- zákon z roku 2014 o minimální mzdě – Mindestlohnsgesetz, BGBI. I S. 1348,
- zákon z roku 1934 o dani z příjmů – Einkommensteuergesetz, BGBI. I S. 3366, 3862,
- zákon z roku 1994 o vyplacení mzdy ve svátcích a v případě nemoci – Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBI. I S. 1014, 1065,
- třetí kniha zákoníku sociálního zabezpečení z roku 1997, podpora zaměstnanosti – Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung, BGBI. I S. 594, 595,
- čtvrtá kniha zákoníku sociálního zabezpečení z roku 1976, společná pravidla pro sociální zabezpečení – Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, BGBI. I S. 3845,
- pátá kniha zákoníku sociálního zabezpečení z roku 1988, zákonné zdravotní pojištění – Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung, BGBI. I S. 2477, 2482,
- šestá kniha zákoníku sociálního zabezpečení z roku 1989, zákonné důchodové pojištění – Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung, BGBI. I S. 2261, 1990 I S. 1337,

- sedmá kniha zákoníku sociálního zabezpečení z roku 1996, zákonné úrazové pojištění – Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung, BGBl. I S. 1254,
- jedenáctá kniha sociálního zabezpečení z roku 1994, sociální ošetrovatelská péče – Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung, BGBl. I S. 1014. [13]

Mzda, plat a minimální mzda

Mzda, resp. plat jsou formou odměny, kterou zaměstnavatelé platí svým zaměstnancům za jejich vykonanou práci. Povinnost placení mezd a platů je prvotní závazek zaměstnavatele. **Plat** je dohodnutá pevná měsíční částka, která se obvykle vyplácí u technickohospodářských zaměstnanců. **Mzda** je obvykle nestabilní a může být vyplacena podle skutečně odpracovaných hodin. Výše mzdy se tak může lišit každý měsíc. Částka hodinové mzdy je však pevnou částkou, která může být zvyšována pouze o příplatky. Mzda se využívá především pro fyzicky těžkou práci u dělnických profesí. Jestli zaměstnanci náleží mzda nebo plat je upraveno v kolektivní smlouvě, ale také to závisí na daném odvětví. Výše mzdy rovněž závisí na vyučení či kvalifikaci zaměstnance, na situaci na trhu, na stěžejních podmínkách dané práce, druhu práce a její složitosti a mnoha dalších aspektech. [21]

Každý zaměstnanec má nárok na mzdu, která odpovídá alespoň **minimální mzdě**. Na základě rozhodnutí Komise pro minimální mzdu se minimální hrubá mzda, od předchozího roku zvýšila a nyní od 1.1.2019 činí 9,19 EUR za hodinu. Komise zároveň rozhodla, že k dalšímu zvýšení minimální hrubé mzdy dojde od 1.1.2020 na 9,35 EUR/hod. Zaměstnavatel je povinen platit zaměstnanci minimální mzdu v době dohodnutém termínu splatnosti a nejpozději v poslední den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce vykonána. Nedodržení stanovené minimální mzdy může být trestáno pokutou až do výše 500 000 EUR a rovněž i zákazem účasti na veřejných zakázkách. Minimální mzda se nevztahuje na nezletilé, praktikanty a většinu stážistů. [30]

Vývoj minimální a průměrné mzdy

Minimální mzda v Německé spolkové republice nemá tak dlouhé trvání jako v České republice a Slovenské republice. Navíc její hodnota je poněkud výrazně vyšší v porovnání s ČR a SR. Ve Spolkové republice Německo byla poprvé minimální mzda zavedena až v roce 2015. Tato první minimální sazba byla ve výši 8,50 EUR/hod. Toto opatření se tehdy týkalo více než třech milionů zaměstnanců. V této době se sazba nevztahovala na celou Spolkovou republiku Německo, existovaly výjimky, které vznikaly prostřednictvím úprav v kolektivních smlouvách.

Tyto odchylky byly možné jen do konce roku 2016. Protože od 1. ledna 2017 přišla v platnost celostátní zákonná minimální mzda bez jakéhokoliv omezení. Komise pro minimální mzdu každé dva roky vypracovává návrh, který stanoví, o jaký procentní podíl by měla zákonná minimální mzda vzrůst. V roce 2017 byla tak minimální mzda komisí navýšena na 8,84 EUR/hod. Další zvýšení nastalo opět za dva roky s účinností od 1. ledna 2019 na částku 9,19 EUR/hod. Vzhledem k tomu, že minimální mzda je upravována zákonem pouze jednou za dva roky, v roce 2016 a 2018 nedošlo ke změně u této mzdové veličiny. [29]

Vývoj minimální mzdy ve Spolkové republice Německo v období 2015 – 2019 je zachycen v následující Tab. 3.9.

Tab. 3.9 Vývoj minimální mzdy v EUR v letech 2015 – 2019

Období	Výše minimální mzdy v EUR	
	za měsíc v EUR	za hodinu v EUR
2015	1 360	8,50
2016	1 360	8,50
2017	1 414	8,84
2018	1 414	8,84
2019	1 470	9,19

Zdroj: Vlastní zpracování dle [29]

Průměrná mzda Německé spolkové republiky se každoročně zvyšuje. Opět jako u minimální mzdy je zde značný rozdíl v její výši v porovnání s Českou republikou a Slovenskou republikou. Průměrná mzda se v jednotlivých částí SRN liší. I přesto, že bylo východní a západní SRN sjednoceno už před více jak dvaceti lety. Nicméně nadále zde panují rozdíly. Zaměstnanci západní SRN mají vyšší průměrné mzdy než ti na východě. Dále vznikají rozdíly u průměrné mzdy i mezi ženou a mužem. V průměru ženy vydělávají o 20 % méně než muži. Celkově se, ale tyto rozdíly snaží SRN řešit a nastolit všem stejné podmínky. [41]

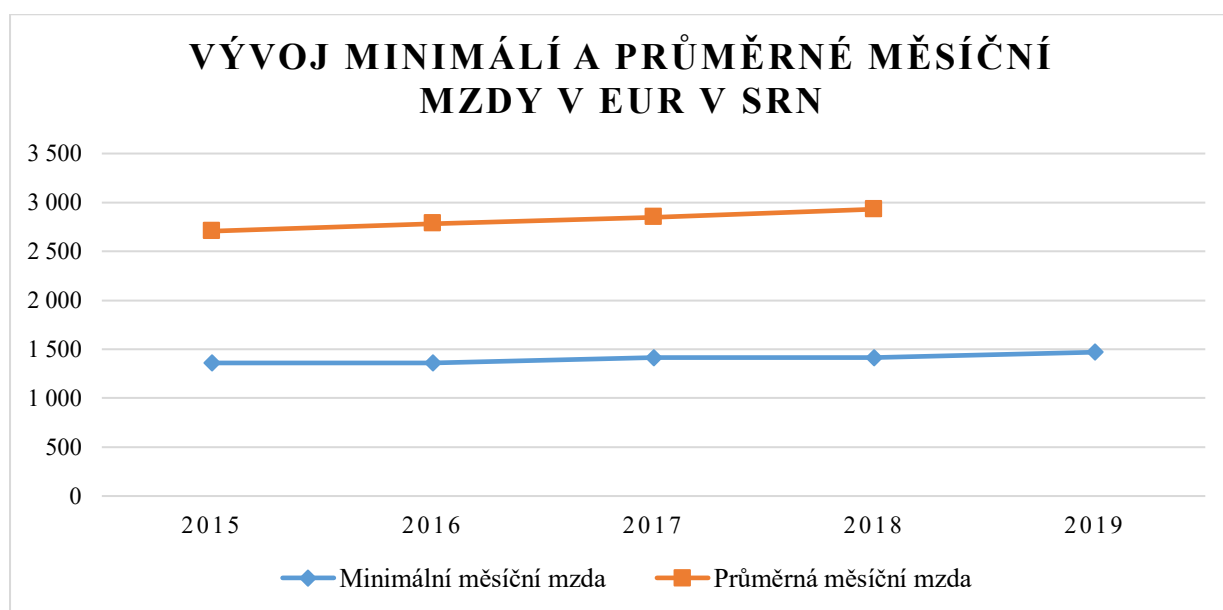
V následující Tab. 3.10 je zachycen vývoj průměrných měsíčních příjmů v Německé spolkové republice v letech 2001 – 2018. Pro rok 2019 průměrná mzda v Německé spolkové republice není známa. Dále pomocí Grafu 3.2 je zobrazen vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v Německé spolkové republice v letech 2015 – 2018/2019.

Tab. 3.10 Vývoj průměrné měsíční mzdy v EUR v SRN v letech 2001 – 2018

Průměrná měsíční mzda v EUR			
Rok	Průměrná mzda v EUR	Rok	Průměrná mzda v EUR
2001	2163	2010	2333
2002	2159	2011	2361
2003	2185	2012	2536
2004	2194	2013	2590
2005	2210	2014	2633
2006	2230	2015	2707
2007	2266	2016	2783
2008	2319	2017	2850
2009	2311	2018	2931

Zdroj: Vlastní zpracování dle [40]

Graf. 3.2 Vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v EUR v SRN
v letech 2015 – 2018/2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Vývoj minimální a průměrné měsíční mzdy v Grafu 3.2 je za období 2015 – 2018/2019, protože minimální mzda byla zavedena až v roce 2015. Průměrná mzda je jen do roku 2018, z toho důvodu, že pro rok 2019 ještě není známa. Z Grafu 3.2 je patrný rozdíl mezi minimální a průměrnou mzdou. Meziročně se minimální i průměrná mzda zvyšují a jak je z grafu zřejmé rozdíl se téměř nemění. V roce 2018 je tento rozdíl takřka na stejné úrovni jako byl při zavedení minimální mzdy, tedy v roce 2015.

Mzdové příplatky a příspěvky

V Německé spolkové republice jsou přípustné jen tři mzdové příplatky. Rozlišujeme příplatek za neděli, svátky a noční práci. S výjimkou příplatků za noční práci neexistuje zákonný nárok zaměstnance na příplatky. Příplatek za neděli a svátek vyplývá pouze z kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo v dohodách dané společnosti.

Příplatek za noční práci upravuje zákon o pracovní době – Arbeitszeitgesetz. Za noční práci ve smyslu tohoto zákona se rozumí doba od 23 hodin do 6 hodin. Rozdíl je u zaměstnanců pekáren a cukráren, kde se za noční práci považuje doba od 22 hodin do 5 hodin. Zaměstnanci za vykonanou práci v nočních hodinách náleží odpovídající počet dnů placeného volna nebo přiměřený příplatek k hrubé mzdě. Za adekvátní příplatek se považuje 25 % ze základní mzdy.

Podle § 9 zákona o pracovní době – Arbeitszeitgesetz zaměstnanci nesmějí pracovat v neděli a o svátcích od 0 hodin do 24 hodin. K tomuto paragrafu se, ale váže § 10, který umožňuje mnoho výjimek podle, kterých se uplatní **příplatek za práci v neděli a o státních svátcích**. Jedná se např. o oblast záchranné služby, hasičské služby, nemocnice, veřejné bezpečnosti a dopravě, ale i v restauracích, sportovních a rekreačních zařízení aj. V roce 2006 spolkový pracovní soud rozhodl, že pro zaměstnance neexistuje právní nárok na příplatek ke mzdě. Tito zaměstnanci pracující v neděli či o svátcích mají právo na náhradní den volna. Pokud se jedná o práci v neděli musí být náhradní volno poskytnuto do dvou týdnů a do osmi týdnů v případě, že jde o práci ve státní svátek. Existuje výjimka, kdy zaměstnanci může vzniknout nárok na příplatek za práci v neděli nebo ve svátek. A to v případě, pokud to vyplývá z kolektivní či pracovní smlouvy.

Dále existují **příspěvky** což jsou platby zaměstnavatele, které jsou vypláceny vedle dohodnuté základní mzdy. Stejně jako příplatek za neděli a svátek jsou příspěvky zakotveny v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v dohodách dané společnosti. Jedná se především o příspěvky za práci ve ztížených pracovních podmínkách, za práci s vysokou fyzickou námahou, příspěvky za převzetí další odpovědnosti (mistři, školitelé), osobní příspěvky a další. [27]

3.2.1 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je upraveno pomocí páté knihy sociálního zabezpečení – Sozialgesetzbuch Fünftes Buch a dále se řídí zákonem o pojistné smlouvě – Versicherungsvertragsgesetz. Zdravotní pojištění je součástí systému sociálního zabezpečení. Zdravotní pojištění v Německé spolkové republice je charakterizováno duálním systémem,

který se skládá ze zákonného ZP (Gesetzliche Krankenversicherung) a soukromého ZP (Private Krankenversicherung). Zákonné ZP je přístupné každé osobě, zatímco pro Soukromé ZP platí určité podmínky. Občané Evropské unie a Evropského hospodářského společenství nebo státní příslušníci ze zemí, se kterými s SRN existuje dohoda o sociálním zabezpečení, mají možnost zůstat pojištěni ve zdravotní pojišťovně své země. U jiných zemí v porovnání s Německou spolkovou republikou se pojistná plnění mohou výrazně odlišovat. Tím může nastat pro tyto osoby nutné vlastní finanční plnění nebo uzavření doplňkového pojištění.

Zákonné ZP je nezbytnou součástí německého systému zdravotní péče a musí chránit zdraví pojištěného nebo obnovit jejich zdraví s cílem zlepšení stavu pojištěnce. Na druhé straně povinnosti členů zákonného zdravotního pojištění je včasná účast na preventivních opatřeních v oblasti zdraví, aktivní účast na léčbě a zdravý životní styl. Příspěvky na zákonné ZP závisí od příjmů pojištěné osoby. Za základ je považován celkový hrubý příjem, ze kterého se vybírá jednotná sazba příspěvku ve výši 14,6 %. Tato sazba je rozdělena rovnoměrně mezi pojištěnce a zaměstnavatele, na každého tedy 7,3 %. Následně ještě každá zdravotní pojišťovna vybírá dodatečný příspěvek, který nově od roku 2019 odvádí rovným dílem jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Tento příspěvek je rozdílný podle toho, u jaké zdravotní pojišťovny se zaměstnanec nachází. Sazba se pohybuje v průměru kolem 1 %. Každý pojištěnec má právo si zvolit libovolnou zdravotní pojišťovnu. Sazby zákonného ZP pro zaměstnance a zaměstnavatele jsou uvedeny v Tab. 3.11. Pokud se překročí hranice pro vyměřovací základ, který činí pro rok 2019 54 450 EUR (4 537,50 EUR měsíčně), potom příjem nad tuto částku se do výpočtu příspěvku nezahrnuje. Jedná se tedy o maximální vyměřovací základ, který představuje maximální částku, z níž lze pojistné odvést. Osoby, které jsou povinny mít zákonné ZP jsou zaměstnanci s hrubým příjmem pod 60 750 EUR ročně resp. 5 062,50 EUR měsíčně. Dále ještě důchodci a příjemci dávek v nezaměstnanosti. Zákonné ZP v Německé spolkové republice umožňuje i společné pojištění pro děti a manželé zcela zdarma v rámci rodinného pojištění. V současnosti se Spolková republika Německo v rámci zákonného ZP snaží, aby byla ochrana zdraví individuální a cenově dostupná. Proto vybrané zdravotní pojišťovny mají zvláštní dodatečné výhody, které lze dohodnout individuálně. Jedná se např. o volitelné sazby, náhrady pojistného nebo různé bonusové programy.

Tab. 3.11 Sazby zdravotního pojištění v roce 2019

Sazby zdravotního pojištění	
Zaměstnavatel	Zaměstnanec
7,3 % + individuální dodatečný příspěvek x %	7,3 % + individuální dodatečný příspěvek x %

Zdroj: Vlastní zpracování dle [23]

Soukromé ZP Německé spolkové republiky téměř nepodléhá státním regulacím a je mnohem vyšší než zákonné ZP. Stát se členem soukromé zdravotní pojišťovny nemůže každý. Zaměstnanci mohou mít soukromé zdravotní pojištění, pokud jejich hrubý příjem je nad stanovenou hranicí. Jak již bylo uvedeno výše je tato hranice stanovena na 60 750 EUR ročně, tedy 5 062,50 EUR měsíčně. Zaměstnanci, kteří překročí tuto hranici mají možnost pojistit se u soukromé zdravotní pojišťovny. Nejprve, ale musí zažádat o osvobození od povinného pojištění. Pokud se pojištěnec uchází o soukromé ZP, jsou mu kladeny podrobné otázky týkající se jeho zdravotního stavu. Osoby, která mají soukromé zdravotní pojištění jsou zaměstnanci, kteří překročí povinnou hranici pro pojištění, státní úředníci a zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a též osoby provozující svobodná povolání. Příspěvky na soukromé ZP jsou závislé na příjmu, zdravotním stavu, věku a rozsahu plnění. Pojistné je tak stanoveno individuálně pro každého pojištěnce. Sazba soukromého zdravotního pojištění je stanovena přímo danou zdravotní pojišťovnou. Zaměstnavatel má povinnost přispívat na soukromé ZP opět polovinu stanovené sazby. Limitem pro příspěvek je výše, kterou by zaměstnavatel platil, kdyby byl zaměstnanec pojištěn u zákonné zdravotní pojišťovny. Náklady na ošetření si pojištěnec nejprve hradí sám. Následně pojišťovna tyto náklady uhradí na základě předložené daných faktur. Nabídka soukromého zdravotního pojištění je mnohonásobně širší než u zákonného ZP. Soukromé zdravotní pojištění poskytuje rozsáhlé služby a moderní metody léčby. V rámci soukromého ZP může být plnění pro pojištěnce přesně přizpůsobeno jeho potřebám. Další výhodou je, že součástí soukromého ZP může být i doplňkové pojištění, která se uzavírá se soukromou pojišťovnou nezávisle na příjmu. Jedná se např. o doplňkové pojištění sociální péče, stomatologické pojištění nebo nemocniční pojištění. [23]

3.2.2 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je v Německé spolkové republice považováno za zákonný systém, který má udržovat životní úroveň a sociální postavení pojištěných v daných existenčních situacích. Systém sociálního zabezpečení zahrnuje pět odvětví, a to pojištění pro případ nezaměstnanosti (podpora zaměstnanosti), zdravotní pojištění (viz výše), pojištění dlouhodobé

péče, úrazové a důchodové pojištění. Všechny tyto složky sociálního zabezpečení jsou upraveny v jednotlivých zákonech sociálního zabezpečení – Sozialgesetzbuch, které jsou rozděleny do individuálních knih. Pro zaměstnance platí povinná účast na pojištění. Za splnění podmínek je možná i dobrovolná účast nebo společné pojištění nezaopatřených rodinných příslušníků. Příspěvky na SP hradí dohromady zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé z hrubého příjmu zaměstnance. Sociální zabezpečení je založeno na principu solidarity, tedy poskytnout všem občanům pevnou ochranu proti nezaměstnanosti, nemoci, dlouhodobé péči, pracovním úrazům nebo stáří. [23]

Účelem **důchodového pojištění** je poskytnout zabezpečení ve stáří a v případě pracovní neschopnosti. Vztahuje se na zaměstnance a další osoby, pro které platí důchodové pojištění nebo kteří dobrovolně přispívali. Pojištěné osoby platí příspěvky do penzijního fondu a následně z něho se vyplácí příslušné důchody. Příspěvek je ve výši 18,6 %, ale v oboru hornictví činí 24,7 %. Sazba je rozdělena rovnoměrně mezi zaměstnance a zaměstnavatele, pro každého tedy 9,30 %. Pro důchodové pojištění platí maximální vyměřovací základ, který je rozdílný pro východní a západní Německou spolkovou republiku. Pro západ činí maximální vyměřovací základ 80 400 EUR/ročně, resp. 6 700 EUR/měsíčně. Na východě má hodnotu 73 800 EUR/ročně, tedy 6 150 EUR/měsíčně. Výše vyplaceného důchodu závisí na částce příspěvků zaplacených během celého pojištění. Předčasný odchod do důchodu snižuje případný důchod až o 0,3 % měsíčně. [39]

Pojištění pro případ nezaměstnanosti neboli podpora zaměstnanosti řeší jako hlavní cíl materiální a sociální zabezpečení po ztrátě zaměstnání nebo během hledání práce. Toto pojištění mohou využít ti, kteří platí pravidelné příspěvky. Jedná se tedy o zaměstnance, stážisty, poskytovatele vojenských a civilních služeb, ale i příjemce dávek v nemoci či mateřství. Jiné skupiny pojištěnců mohou uzavřít dobrovolné pojištění v nezaměstnanosti, rovněž se jedná o povinné pojištění, ale na základě žádosti. Sazba je ve výši 2,5 % hrubé mzdy, která je rovnoměrně rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele, tedy 1,25 %. Rovněž zde platí jako u důchodového pojištění maximální vyměřovací základ, který je stanoven stejně jako u důchodového pojištění. [15]

Pojištění dlouhodobé péče je trvalá ochrana a finanční podpora osob, které potřebují opatrování. Mezi zaměstnavatele a zaměstnance je opět rozdělena míra příspěvků ve výši 3,05 %, tedy 1,525 % na jednoho. Pro bezdětného pojištěnce (od 23 let) je tato míra příspěvků o něco vyšší a činí 1,775 %. Přírážka pro bezdětného pojištěnce ve výši 0,25 % zatěžuje pouze zaměstnance, zaměstnavatel se tedy na této přírážce neúčastní. Maximální vyměřovací základ je zde stanoven ve stejné výši jako u zákonného zdravotního pojištění. [38]

Úrazové pojištění není povinné a slouží jako ochrana nebo obnova při výdělečné činnosti v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání. Rozsah úrazového pojištění závisí na pojistné smlouvě, většinou se jedná o léčení, rehabilitaci, prostředky pro péči, invalidní důchody aj. Příspěvky na úrazové pojištění v 100 % výši hradí zaměstnavatel příslušné pojišťovně. Částka příspěvků závisí na základě rizikové třídy a na mzdě. Průměrná míra je okolo 1,3 % a hradí ji pouze zaměstnavatel. [24]

V následující Tab. 3.12 jsou uvedeny jednotlivé sazby sociálního zabezpečení v členění pro zaměstnavatele a zaměstnance aktuálně platné pro rok 2019.

Tab. 3.12 Sazby sociálního zabezpečení v roce 2019

Sazby sociálního zabezpečení		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podpora zaměstnanosti	1,25 %	1,25 %
Pojištění dlouhodobé péče	1,525 %	1,525 % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce
Úrazové pojištění	cca 1,3 %	—
Důchodové pojištění	9,30 %	9,30 %
Celkem	13,4 %	12,1 % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce

Zdroj: Vlastní zpracování dle [23]

3.2.3 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů v Německé spolkové republice patří pod komunální daně, které se používají k prokázání příjmů FO. Právním předpisem je zákon o dani z příjmů – Einkommensteuergesetz, dále jen „EStG“. Každá osoba, která žije v SRN déle než šest měsíců a získává zde příjmy podléhá dani z příjmů. Ten, kdo v SRN získává příjmy, ale nemá zde bydliště, spadá pod omezenou daňovou povinnost. Pro lepší identifikaci a zjednodušení správy obdrží daňový poplatník své identifikační číslo. Pomocí něhož je elektronicky zaznamenávána jeho daňová činnost. Toto číslo zůstává platné po celou dobu životnosti a skládá se z jedenácti čísel.

Příjmy, které podléhají dani nalezneme § 2 odst. 1 EStG. Těchto příjmů je přesně sedm a jsou jimi:

- příjmy ze zemědělství a lesnictví, rovněž i příjmy z vinařství a lovu,
- výnosy z podnikání a výnosy z finančních investic společnosti,
- příjem ze samostatné výdělečné činnosti, zahrnuje i výnosy z dozorčí rady,

- příjmy ze zaměstnání,
- výnosy z kapitálových aktiv, dividendy, podílové akcie a zisky,
- výnosy z pronájmu a leasingu,
- jiné příjmy, jako daň z důchodů soukromého charakteru nebo výživné, více v § 22 EStG.

Zaměstnanci tzv. mini-job, kteří vydělají měsíčně méně než 450 EUR (ročně méně než 2 400 EUR) jsou od daně z příjmů osvobozeni. Kromě mini-job je od daně osvobozena i progresivní rezervace podle § 32 b EStG. Patří jsem dávky v nezaměstnanosti a nemoci, příspěvek v případě platební neschopnosti nebo příspěvek na krátkodobou práci. [16]

Zdanění daní z příjmů

Výpočet daňové povinnosti v SRN patří mezi složitější. Zdanění je založeno na příjmu daňového poplatníka. Podle toho, jaké má zdanitelné příjmy se řadí do pěti daňových pásem. Ty jsou odstupňovány podle výše jeho příjmů a výsledná daň se vypočítá dle jednotlivých vzorců uvedených v § 32a EStG. Výpočet daně dále ještě závisí na existenci šesti daňových tříd, které závisejí na osobních charakteristikách poplatníka. Každá daňová třída má předem definované podmínky a odpočty, které následně ovlivňují výpočet čisté mzdy. Tyto daňové třídy jsou zachyceny v následující Tab. 3.13. Všechny potřebné informace o zaměstnanci zaměstnavatel získává prostřednictvím elektronické databáze (Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmalen). Tato databáze uvádí daňovou třídu zaměstnance, počet vyživovaných dětí, příslušnost k církvi a další.

Tab.3.13 Přehled daňových tříd

Daňová třída	Rozdělení	Měsíční výdělek do daně výše EUR se nezdaňuje
I.	svobodní, rozvedení, vdovci a vdovy, ženatí a partneři v registrovaném partnerství (žijí odděleně)	1 029
II.	rodiče samoživitelé	1 225
III.	ženatí, vdané, vdovci a vdovy (v roce úmrtí partnera a rok poté), registrovaní partneři (pokud druhý partner má 5. daňovou třídu, nepracuje nebo má mini job)	1 952
IV.	ženatí, vdané, registrovaní partneři (pokud druhý partner má 4. daňovou třídu)	1 029
V.	ženatí, vdané, registrovaní partneři (pokud druhý partner má 3. daňovou třídu)	107
VI.	svobodní, ženatí a registrovaní partneři (mají více než jeden pracovní poměr)	měsíční mzda se daní celá

Zdroj: Vlastní zpracování dle [26]

Pro všechny občany platí, že příjmy do částky 9 168 EUR jsou nezdanitelné. Jedná se o tzv. základní příspěvek, který pomáhá osobám s nízkým nebo žádným vlastním příjmem. Pokud je zdanitelný příjem vyšší než tyto uvedené částky, je povinnost platit daň z příjmů. Sazby daně jsou v rozmezí mezi 14 a 45 %. Vyššímu zdanitelnému příjmu odpovídá vyšší daňová sazba. Jednotlivá daňová pásma mají navíc ještě specifický vzorec, který slouží pro výpočet efektivního zdanění. Tyto vzorce jsou uvedeny později v další části této kapitoly. Pro lepší přehlednost jsou sazby daně z příjmů uvedeny v Tab. 3.14. [21]

Tab.3.14 Sazby daně z příjmů v roce 2019

Zóny	Příjem v EUR	Daňové sazby v %
První zóna	do 9 168	neplatí se žádná daň z příjmů
Druhá zóna	od 9 169 do 14 254	14 – 23,97
Třetí zóna	od 14 255 do 55 960	23,97 – 42
Čtvrtá zóna	od 55 961 do 265 326	42
Pátá zóna	od 265 327	45

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona o dani z příjmů Einkommensteuergesetz

Zdanitelné příjmy dále podléhají **církevní dani**, která slouží k financování církevních a náboženských organizací. Tato daň se vztahuje pouze na daňové poplatníky, kteří jsou členy církevní daňově oprávněné náboženské obce. Důvodem pro tuto daň jsou četné církevní úkoly, jejichž financování pokrývá právě církevní daň. Církevní daňová sazba se liší podle jednotlivých federálních států. Její výše se pohybuje v rozmezí 8 % – 9 %. [20] Dalším poplatkem je **příplatek za solidaritu**, který byl zaveden k financování nákladů na sjednocení SRN. Základem pro výpočet přírážky za solidaritu je daň ze mzdy. Příslušné procento je již od roku 1998 na stejné úrovni, a to 5,5 %. Příplatek za solidaritu se týká těch poplatníků, kteří překročí určitou výši daně z příjmu (nulová zóna), viz. Tab. 3.15. U poplatníků s dětmi se příplatek za solidaritu a církevní daň snižují s ohledem na počet vyživovaných dětí.

Výpočet daňové povinnosti je značně složitý, proto jsou zveřejňovány každým rokem mzdové tabulky (Lohnsteuertabelle). V těchto mzdových tabulkách je daň vypočítána podle výše hrubé mzdy pro všechny daňové třídy včetně solidárního příplatku a církevní daně i s ohledem na počet vyživovaných dětí. [28]

Tab. 3.15 Příplatek za solidaritu v EUR v roce 2019

Nulová zóna	Daňová třída III v EUR	Daňové třídy I, II, IV, V, VI v EUR
měsíc	162	81
den	5,40	2,70

Zdroj: Vlastní zpracování dle [28]

3.2.4 Výpočet mzdy

Výpočet mzdy v Německé spolkové republice je velmi náročný a je k němu potřeba znát spoustu informací a provést různé výpočty, abychom zjistili konečnou čistou mzdu, která náleží zaměstnanci. Zjištění částky čisté mzdy závisí na mnoha různých faktorech. Hlavním faktorem je hrubá mzda, výše daně z příjmů, solidární přírážka a církevní daň. Dále musíme zařadit poplatníka do správné daňové třídy a daňového pásma. Musíme znát počet jeho vyživovaných dětí, které jsou zohledňovány při stanovení výše solidární přírážky a církevní daně. Rovněž je i důležité, kde poplatník žije, poněvadž některé daně jsou regionálně nerovnoměrné. Kromě toho jsou důležité i příspěvky na sociální zabezpečení, které jsou v kompetenci státu a každoročně se mění, někdy může nastat změna i v průběhu roku. Výpočet daňové povinnosti pro zaměstnance je tak značně složitý. Proto existují již zmíněné výše mzdové tabulky, ve kterých lze snadno zjistit podle výše hrubé mzdy konečnou daň z příjmů, solidární příplatek a církevní daň. Vše je přehledně uvedeno v těchto tabulkách i s ohledem na daňovou třídu poplatníka a jeho počet vyživovaných dětí.

Hrubá mzda

Základem pro výpočet čisté mzdy je hrubá mzda, která je uvedena v pracovní smlouvě. Pokud na základě domluvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebude o hrubé mzdě vyjednáno znovu, tak se její výše nemění. Je určena jako základní mzda plus různé příplatky, peněžité dávky, věcné výhody, prémie, provize aj. Hrubá mzda je tedy celková částka, kterou zaměstnavatel každý měsíc vyplácí svému zaměstnanci za jeho vykonanou práci. Jedná se o částku, která je před odečtením daně z příjmů, příplatků za solidaritu, církevní daně a příspěvků na sociální zabezpečení. Zejména příspěvky na zdravotní pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti, příspěvky na důchodové pojištění a pojištění dlouhodobé péče. Nelze obecně určit kolik procent celkových odpočtů z hrubé mzdy bude odečteno. Z důvodu, že procento celkových odpočtů se u jednotlivých poplatníků liší.

Daň z příjmů

Daň z příjmů má povinnost platit každý zaměstnanec. Daň je sražena zaměstnavatelem měsíčně z hrubé mzdy zaměstnance a je odvedena příslušnému daňovému úřadu. Na konci roku může zaměstnanec požádat o samostatný výpočet své daně z příjmů, podat daňové přiznání. Daňový úřad provede úpravu daně z příjmů a zaplatí poplatníkovi případné přeplatky. Jedná se tedy o zálohovou platbu. Daň z příjmů se vypočítá na základě vzorců, které jsou uvedeny v § 32a EStG, viz Tab. 3.16. Pro výpočet daně z příjmů, církevní daně a přírážky na solidaritu jsou důležité zdanitelné příjmy. Zdanitelný příjem představuje roční příjem poplatníka. Tento zdanitelný příjem se snižuje o příspěvky, zvláštní výdaje a mimořádnou zátěž.

Tab. 3.16 Vzorce pro výpočet daně z příjmů

Zdanitelný příjem v EUR	Vzorec pro výpočet daně z příjmů v EUR
$zvE \leq 9\,168$	—
$9\,168 < zvE \leq 14\,254$	$(980,14 \cdot y + 1\,400) \cdot y$; $y = (zvE - 9\,168) \div 10\,000$
$14\,254 < zvE \leq 55\,960$	$(216,16 \cdot z + 2\,397) \cdot z + 965,58$; $z = (zvE - 14\,254) \div 10\,000$
$od\ 55\,960 < zvE \leq 265\,326$	$0,42 \cdot zvE - 8\,780,90$
$zvE \geq 265\,327$	$0,45 \cdot zvE - 16\,740,68$

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona o dani z příjmů Einkommensteuergesetz

Význam zkratk: zvE je zdanitelný příjem, y je jedna deseti tisícina části zvE zaokrouhleného ze základního příspěvku (9 168), z je deset tisíc z části zvE ve výši 14 254 EUR zaokrouhlená na celou částku v eurech.

Čistá mzda

Čistá mzda je konečná částka, která náleží zaměstnanci za jeho vykonanou práci. Vypočítá se odečtením všech zákonných odvodů z celkové hrubé mzdy. Jedná se o daň z příjmů, přírážku solidarity a v některých případech i církevní daň. Dále se odečtou příspěvky na zdravotní pojištění, na důchodové pojištění, příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti a pojištění na dlouhodobou péči. Pro výpočet čisté mzdy je důležitý pouze podíl zaměstnance. Celý postup pro výpočet čisté mzdy je uveden v Tab. 3.17. [26]

Tab. 3.17 Schéma výpočtu čisté mzdy

Hrubá mzda
– daň z příjmů 14 % – 45 %
– církevní daň 8 % – 9 %
– příspěvek za solidaritu 5,5 %
– podíl zaměstnance na zákonném zdravotním pojištění 7,3 % + dodatečný příspěvek ZP
– podíl zaměstnance na zákonném pojištění dlouhodobé péče 1,525 % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce
– důchodové pojištění zaměstnance 9,35 %
– pojištění zaměstnance v nezaměstnanosti 1,25 %
= ČISTÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování

4 Praktická aplikace na příkladech

Čtvrtá kapitola diplomové práce je zaměřena na praktickou aplikaci ukázky výpočtů čistých mezd u vybraných poplatníků ve vybraných zemích, a to v České republice, Slovenské republice a Německé spolkové republice.

Kapitola je členěna na dvě podkapitoly. První část se zabývá výpočtem čisté mzdy zaměstnanců ČR, SR a SRN. Tito poplatníci jsou rozděleni na jednotlivé příklady podle toho, jaké výše dosahuje jejich hrubý příjem. V první variantě se jedná o zaměstnance s minimální mzdou a dále následují poplatníci s průměrnou mzdou. Výše minimální i průměrné mzdy platí vždy pro danou zemi. Poslední varianta ukázky výpočtu čistých mezd je zaměřena na poplatníky s totožnou mzdou ve všech třech zemích. Následně je provedena interpretace výsledných výpočtů. Pro bližší srovnání jsou v této kapitole uvedeny i výsledky procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě a výsledky ukazatele míry zatížení mezd zaměstnanců daných států. Pro lepší ilustraci výsledků je použito grafické znázornění. Druhá podkapitola je věnována komparaci mzdového systému České republiky, Slovenské republiky a Spolkové republiky Německo.

K přepočtu měny je použit kurz České národní banky ke dni 2. 1. 2019, který byl ve výši 25,75 CZK/EUR.

4.1 Výpočet čisté mzdy zaměstnanců České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky

Podkapitola je věnována porovnání výpočtu čisté mzdy z příjmů plynoucí ze závislé činnosti zaměstnancům České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky. Srovnání je provedeno prostřednictvím modelových příkladů, které se týkají jednotlivých fiktivních FO v rámci dané země. Výpočty vychází z hodnot měsíčních minimálních a průměrných mezd, které jsou platné v jednotlivých zemích za rok 2019 popř. 2018. Výše hodnot minimálních a průměrných mezd jsou převzaté z přechozích kapitol a následně uvedeny v Tab. 4.1. Pro lepší srovnatelnost jsou mzdy SR a SRN převedeny na českou měnu a zaokrouhleny na celé koruny nahoru. Následně je proveden v rámci těchto zemí ještě výpočet se srovnatelnou výší hrubé měsíční mzdy, který bude sloužit pro lepší porovnání čisté mzdy českého, slovenského a německého zaměstnance. Jedná se o hrubou měsíční mzdu ve výši 5násobku průměrné mzdy českého zaměstnance v roce 2019. Tato částka činí 163 495 Kč, v přepočtu na eura je její hodnota 6 348 EUR. V rámci jednotlivých příkladů je dále provedena komparace zjištěných výsledků pomocí procentního podílu čisté mzdy k hrubé mzdě a rovněž

i porovnání ukazatele míry zatížení mezd zaměstnanců daných států, tzv. ETR. Míra zatížení mezd je stanovena v procentech a vypovídá o tom, jakou část ze svého příjmu zaplatí zaměstnanci na dani a odvodech na sociální a zdravotní pojištění, které je hrazeno zaměstnanci. Míra zdanění se vypočítá jako podíl součtu daně, ZP a SP hrazeného zaměstnancem k hrubé mzdě.

Tab. 4.1 Přehled použitých měsíčních hrubých mezd v daném státě v roce 2018 a 2019

	Minimální mzda určená v daném státě	Průměrná mzda určená v daném státě
Česká republika	13 350 Kč	32 699 Kč
Slovenská republika	520 EUR/13 390 Kč	1 013 EUR/26 085 Kč ¹⁵
Spolková republika Německo	1 470 EUR/37 852 Kč	2 931 EUR/75 473 Kč ¹⁶

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.1 Výpočet čisté mzdy u zaměstnance s minimální mzdou

Tato část práce je věnována třem poplatníkům, kteří jsou rozděleni podle jednotlivých zemí na zaměstnance České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky. Tito zaměstnanci pobírají mzdu ve výši minimální mzdy platné pro rok 2019 v rámci dané země. Čistá mzda je vypočítána pro tři poplatníky, kteří jsou bezdětní a v druhé variantě mají dvě vyživované děti.

Poplatník České republiky s minimální mzdou v roce 2019

Poplatník České republiky má příjem ve výši minimální mzdy, která je v hodnotě 13 350 Kč. Výpočty jsou prováděné za předpokladu, že zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, tudíž má nárok na základní slevu na poplatníka. Žádné další slevy na dani zaměstnanec neuplatňuje. Následující Tab. 4.2 vyobrazuje povinné odvody a výslednou čistou mzdu českého poplatníka.

¹⁵ Průměrná mzda SR platná pro rok 2018.

¹⁶ Průměrná mzda SRN platná pro rok 2018.

Tab. 4.2 Výpočet čisté mzdy v Kč z minimální mzdy v České republice

Minimální mzda v roce 2019 v Kč		
Počet dětí	Žádné dítě	Dvě děti
Hrubá mzda	13 350	13 350
SP zaměstnavatele 25 %	3338	3 338
Důchodové pojištění 21,5 %	2 870	2 870
Nemocenské pojištění 2,3 %	307	307
Státní politika zaměstnanosti 1,2 %	161	161
ZP zaměstnavatele 9 %	1 202	1 202
Superhrubá mzda	17 890	17 890
Základ daně	17 900	17 900
Záloha na daň před slevou 15 %	2 685	2 685
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	615	615
Daňové zvýhodnění na dítě	—	2 884
Záloha na daň/daňový bonus	615	- 2 269
SP zaměstnance 6,5 %	868	868
Důchodové pojištění 6,5 %	868	868
ZP zaměstnance 4,5 %	601	601
Čistá mzda	11 266	14 150
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	84,39 %	106 %
SP a ZP zaměstnavatele	4 540	4 540
SP a ZP zaměstnance	1 469	1 469
Ukazatel míry zdanění ETR	15,61 %	- 6 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Bezdětný poplatník pobírající minimální mzdu ve výši 13 350 Kč musí zaplatit 615 Kč na daň z příjmů. Tato daňová povinnost byla snížena jenom díky uplatněné slevě na poplatníka, žádné další výhody nebyly aplikovány. Jeho čistý příjem tak činí 11 266 Kč, což v procentním porovnání s hrubou mzdou je 84,39 %. Poplatník, který má dvě vyživované děti nemusí platit žádnou daň. Vzniká mu totiž daňový bonus ve výši 2 269 Kč. Ten je způsoben díky kombinaci slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění na děti. V České republice se daňové zvýhodnění s každým dítětem zvyšuje. Právě proto má tento poplatník čistou mzdu (14 150 Kč) vyšší, než byla jeho hrubá mzda (13 350 Kč). Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě u poplatníka s dvěma dětmi tak činí 106 %. Tato hodnota nad sto procent je zapříčiněna daňovým zvýhodněním, které převyšuje odvedené pojistné. Z modelového příkladu je patrné, že počet vyživovaných dětí tak značně ovlivňuje daň z příjmů a následně konečnou čistou mzdu.

Z Tab. 4.2 je zřejmé, že vyživované děti sice ovlivňují zálohu na daň z příjmu nicméně odvody na pojistném jsou neměnné. V obou variantách se na sociální a zdravotní pojištění odvede za zaměstnavatele 4 540 Kč a za zaměstnance 1 469 Kč. Ukazatel míry zdanění ETR u bezdětného poplatníka činí 15,61 % a u poplatníka s dětmi má tento ukazatel hodnotu – 6 %.

Poplatník Slovenské republiky s minimální mzdou v roce 2019

Zaměstnanec Slovenské republiky má opět hrubou mzdu ve výši minimální mzdy platné v SR. Její hodnota činí 520 EUR/13 390 Kč. Rovněž poplatník Slovenské republiky podepsal prohlášení k dani, tzn. vzniká mu nárok na nezdanitelnou část na poplatníka. Jiné další nezdanitelné slevy zaměstnanec neuplatňuje. U druhé možnosti poplatníka s dětmi, mají obě děti více jak 6 let. V Tab. 4.3 je opět uveden postup výpočtu a konečný výsledek čisté mzdy slovenského poplatníka.

Tab. 4.3 Výpočet čisté mzdy v EUR z minimální mzdy ve Slovenské republice

Minimální mzda v roce 2019 v EUR		
Počet dětí	Žádné dítě	Dvě děti
Hrubá mzda	520/13 390 Kč	520/13 390 Kč
SP zaměstnavatele 25,2 %	131,04/3 375 Kč	131,04/3 375 Kč
Nemocenské pojištění 1,4 %	7,28	7,28
Starobní pojištění 14 %	72,8	72,8
Invalidní pojištění 3 %	15,6	15,6
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	5,2	5,2
Úrazové pojištění 0,8 %	4,16	4,16
Garanční pojištění 0,25 %	1,3	1,3
Rezervní fond solidarity 4,75 %	24,7	24,7
ZP zaměstnavatele 10 %	52/1 339 Kč	52/1 339 Kč
Hrubý základ daně	454,32	454,32
Nezdanitelná část na poplatníka	328,12	328,12
Upravený základ daně	126,2	126,2
Záloha na daň 19 %	23,98/618 Kč	23,98/618 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	—	44,34/1 142 Kč
Záloha na daň/daňový bonus	23,98/618 Kč	- 20,36/- 524 Kč
SP zaměstnance 9,4 %	48,88/1 259 Kč	48,88/1 259 Kč
Nemocenské pojištění 1,4 %	7,28	7,28
Starobní pojištění 4 %	20,8	20,8
Invalidní pojištění 3 %	15,6	15,6
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	5,2	5,2
ZP zaměstnance 4 %	16,8/432,6 Kč¹⁷	16,8/432,6 Kč
Čistá mzda	430,34/11 081 Kč	474,68/12 223 Kč
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	82,76 %	91,29 %
SP a ZP zaměstnavatele	183,04/4 714 Kč	183,04/4 714 Kč
SP a ZP zaměstnance	65,68/1 691 Kč	65,68/1 691 Kč
Ukazatel míry zdanění ETR	17,24 %	8,72 %

Zdroj: Vlastní zpracování

¹⁷ Výpočet odčitatelné položky = $(380 - ((520 - 380) \cdot 2)) \div 31 \cdot 31 = 100$; $520 - 100 = 420$; $420 \cdot 0,04 = 16,8$ EUR.

Poplatník bez dětí, který má příjem ve výši 520 EUR/13 390 Kč má daňovou povinnost v hodnotě 23,98 EUR/618 Kč. Jeho výsledná daň byla snížena pouze o nezdánitelnou část základu daně na poplatníka. Poplatníková čistá mzda tak činí 430,34 EUR/11 081 Kč. Opět u poplatníka s dětmi vzniká jako v případě českého zaměstnance daňový bonus v částce 20,36 EUR/524 Kč. Pro Slovenskou republiku neplatí, že při každém dalším dítěti se zvyšuje sazba pro daňové zvýhodnění. Slovenský zaměstnanec má stanovenou pevnou sazbu pro každé dítě na 22,17 EUR/571 Kč. Proto u druhého poplatníka není jeho čistá mzda příliš vyšší oproti první variantě. Nicméně i tak daňové zvýhodnění na děti ovlivňuje výši čisté mzdy, a tudíž je její hodnota 474,68 EUR/12 223 Kč vyšší než u bezdětného zaměstnance. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě u prvního poplatníka činí 82,76 % a u druhého zaměstnance 91,29 %.

Odvody pojistného se v obou případech rovnají, protože opět jako u českého poplatníka počet dětí nemá vliv na výši pojistného. Zaměstnavatel celkem odvede za svého zaměstnance 183,04 EUR/4 714 Kč a zaměstnanci z jeho mzdy bude odvedeno 65,68 EUR/1 691 Kč. V obou variantách byla uplatněna odčitatelná položka pro ZP, která snížila výsledný odvod pojistného na zdravotní pojištění. Odečet této položky byl možný, protože poplatník měl hrubý příjem nižší než 570 EUR/14 678 Kč. Míra zdanění mezd v první variantě je 17,24 % a ve druhém případě je o poznání nižší a činí 8,72 %.

Poplatník Německé spolkové republiky s minimální mzdou v roce 2019

Poplatník Německé spolkové republiky má jako v předcházejících příkladech hrubou mzdu ve výši minimální mzdy. Ta je pro SRN v hodnotě 1 470 EUR/37 852 Kč. Uvažovanému zaměstnanci je 30 let, bydlí ve spolkové zemi Hesse a je členem církevního spolku, tzn. musí odvádět církevní daň. Pro spolkovou zemi Hesse je církevní daňová sazba stanovena na 9 %. Bezdětný poplatník je zařazen do I. daňové třídy a poplatník s dětmi je ve II. daňové třídě. Dále má zaměstnanec zákonné zdravotní pojištění. Dodatečný příspěvek zdravotní pojišťovny ve spolkové zemi Hesse činí 0,9 %. V následující Tab. 4.4 je uveden celkový výpočet čisté mzdy německého zaměstnance.

Tab. 4.4 Výpočet čisté mzdy v EUR z minimální mzdy v Německé spolkové republice

Minimální mzda v roce 2019 v EUR		
Počet dětí	Žádné dítě	Dvě děti
Hrubá mzda	1 470/37 852 Kč	1 470/37 852 Kč
SP zaměstnavatele 12,075 %	177,51/4 571 Kč	177,51/4 571 Kč
Podpora zaměstnanosti 1,25 %	18,38	18,38
Pojištění dlouhodobé péče 1,525 %	22,42	22,42
Důchodové pojištění 9,30 %	136,71	136,71
ZP zaměstnavatele 7,75 % ¹⁸	113,92/2 933 Kč	113,92/2 933 Kč
Celkové sociální zabezpečení zaměstnavatele 19,825 %	291,43/7 504 Kč	291,43/7 504 Kč
Daň z příjmu viz příloha č. 1	65,58/1 689 Kč	32,83/845 Kč
Solidární přírážka viz příloha č. 1	—	—
Církevní daň viz příloha č. 1	5,9/152 Kč	—
Daň celkem	71,48/1 841 Kč	32,83/845 Kč
SP zaměstnance 12,075 % + 0,25 %	181,18/4 665 Kč	177,51/4 571 Kč
Podpora zaměstnanosti 1,25 %	18,38	18,38
Pojištění dlouhodobé péče 1,525 % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce	26,09	22,42
Důchodové pojištění 9,30 %	136,71	136,71
ZP zaměstnance 7,75 %	113,92/2 933 Kč	113,92/2 933 Kč
Celkové sociální zabezpečení zaměstnance 19,825 % + 0,25 %	295,1/7 599 Kč	291,43/7 504 Kč
Čistá mzda	1 103,42/28 413 Kč	1 145,74/29 503 Kč
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	75,06 %	77,94 %
SP a ZP zaměstnavatele	291,43/7 504 Kč	291,43/7 504 Kč
SP a ZP zaměstnance	295,1/7 599 Kč	291,43/7 504 Kč
Ukazatel míry zdanění ETR	24,94 %	22,06 %

Zdroj: Vlastní zpracování

¹⁸ Zaměstnavatel i zaměstnanec na ZP platí dohromady 14,6 % + 0,9 %, tj. celkově 15,5 %; $15,5 \div 2 = 7,75 \%$

Poplatník, který nemá děti a jeho příjem byl ve výši minimální mzdy 1 470 EUR/37 852 Kč musí zaplatit na dani z příjmu 65,58 EUR/1 689 Kč a k tomu ještě církevní daň v hodnotě 5,9 EUR/152 Kč. Solidární přírážku poplatník hradit nemusí, protože spadá do I. daňové třídy a jeho daňová povinnost je menší než 81 EUR/2 086 Kč. Zaměstnanci tak bude vyplacena čistá mzda v hodnotě 1 103,42 EUR/28 413 Kč, což v procentním vyjádření k hrubé mzdě činí 75,06 %. Ve druhém případě je celková výše čisté mzdy ovlivněna daňovou třídou a rovněž i počtem dětí. Protože se poplatník nachází ve II. daňové třídě (rodič samoživitel) je jeho daňová povinnost nižší než v prvním případě, a to téměř o polovinu. Jeho výsledná daňová povinnost činí 32,83 EUR/845 Kč, tudíž opět neplatí solidární přírážku, jako u bezdětného poplatníka. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec ve druhém případě má dvě děti, jejichž počet ovlivňuje výši církevní daně, je tato daň nulová. Církevní daň v prvním případě nebyla příliš vysoká, proto výsledná čistá mzda druhého zaměstnance není příliš odlišná od první varianty. Čistá mzda druhého poplatníka činí 1 145,74 EUR/29 503 Kč. Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě u druhého zaměstnance má hodnotu 77,94 %. Z Tab. 4.4 je tak patrné, že počet vyživovaných dětí nemá vliv v Německé spolkové republice na daň z příjmů jako tomu je v ČR a SR. Počet dětí ovlivňuje pouze solidární přírážku a církevní daň, které v tomto případě jsou nulové nebo nedosahují vyšších hodnot. Tudíž rozdíl v čisté mzdě u poplatníka bez nebo s dětmi není příliš razantní.

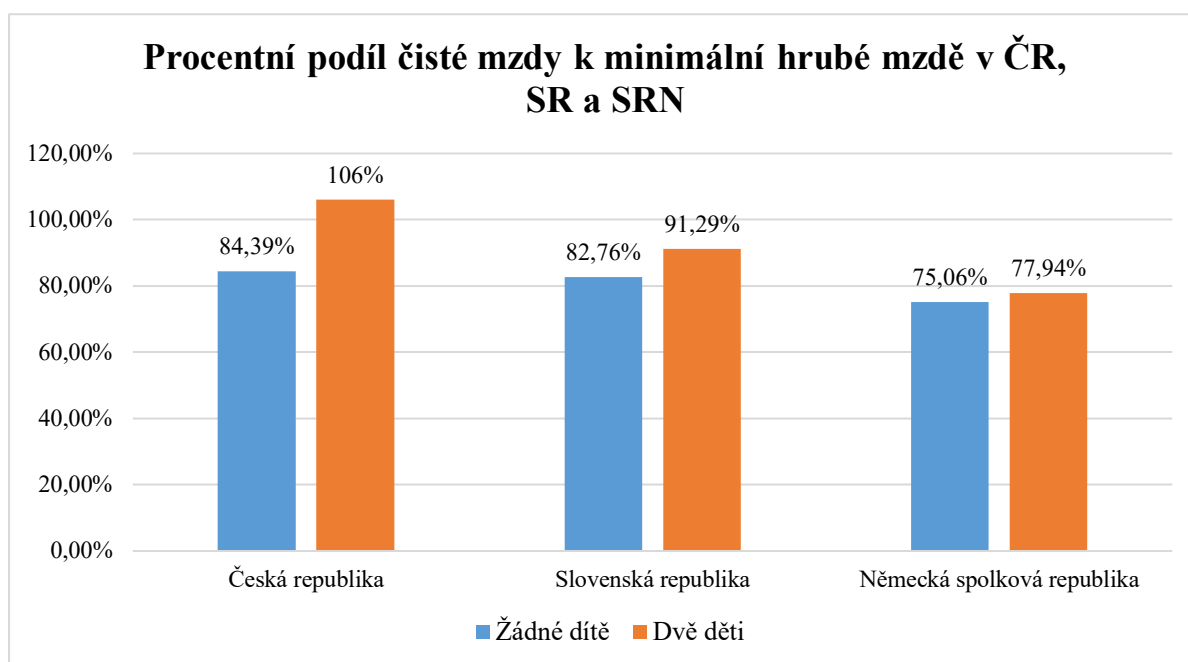
Odvody zaměstnavatele na sociální zabezpečení jsou jako v ČR a SR v obou případech stejné v hodnotě 291,43 EUR/7 504 Kč. Celkové sociální zabezpečení zaměstnance u poplatníků se liší pouze o přírážku 0,25 % u bezdětného pojištěnce. V prvním případě je hodnota SP a ZP zaměstnance ve výši 295,1 EUR/7 599 Kč a ve druhé variantě činí 291,43 EUR/7 504 Kč. Těmito skutečnostmi uvedenými výše je ovlivněn i ukazatel ETR, který v jednotlivých variantách činí 24,94 % a 22,06 %.

Komparace čisté mzdy z minimální mzdy u jednotlivých poplatníků daných zemí

Komparace čisté mzdy z minimální mzdy u českého, slovenského a německého poplatníka je provedena pomocí procentního podílu čisté mzdy k hrubé mzdě a následně i pomocí ukazatele míry zdanění ETR.

Procentní podíl čisté mzdy k minimální hrubé mzdě v rámci jednotlivých zemí s rozdělením na variantu bezdětného poplatníka a poplatníka s dvěma dětmi je zobrazen pomocí Grafu 4.1.

Graf 4.1 Procentní podíl čisté mzdy k minimální hrubé mzdě v ČR, SR a SRN

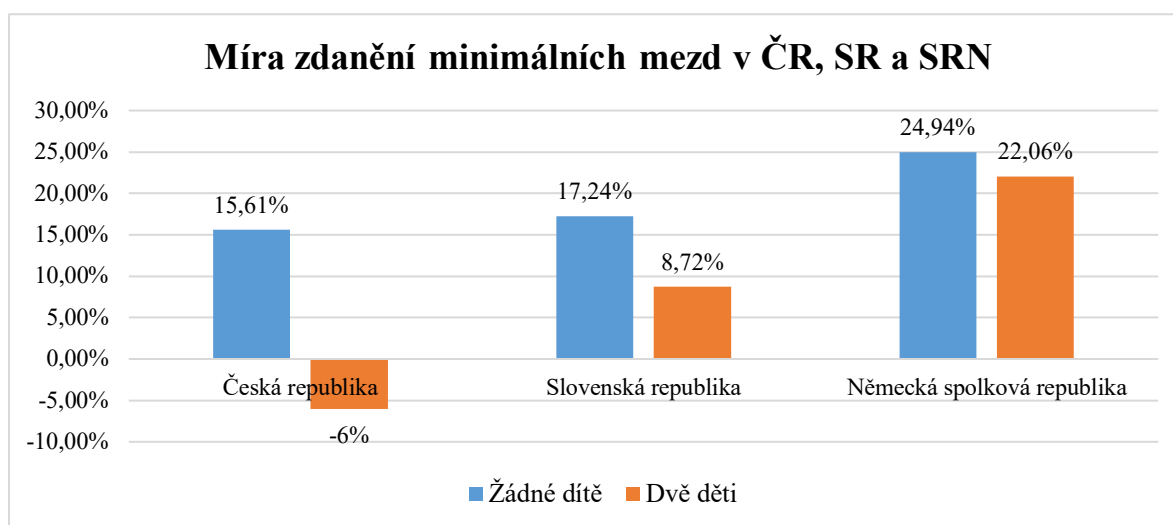


Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu 4.1 je patrné, že u jednotlivých variant při porovnání procentních hodnot čistých mezd k minimálním mzdám jsou na tom nejlépe poplatníci České republiky. Český poplatník dostane v obou případech vyplacen vyšší procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě než poplatníci Slovenské republiky a Německé spolkové republiky. U českého a slovenského bezdětného poplatníka není procentní podíl příliš odlišný. Důvodem jsou poměrně srovnatelné odvody na SP a ZP zaměstnance i podobná daňová povinnost. Oproti tomu německý poplatník má nižší procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě. To je způsobeno vyššími odvody na pojistném i celkovou vyšší hodnotou daně německého zaměstnance. U českého poplatníka s dětmi je vyšší podíl od ostatních zemí způsoben rostoucí hodnotou daňového bonusu. U slovenského poplatníka opět hodnotu podílu čisté mzdy k minimální mzdě ovlivňuje daňový bonus na děti. Nicméně pro SR neplatí rostoucí daňový bonus, proto nedosahuje procentní podíl takové výše jako u českého zaměstnance. Počet dětí v SRN nemá vliv na daňovou povinnost, proto se podíl čisté mzdy k hrubé mzdě od bezdětného poplatníka s poplatníkem s dvěma dětmi příliš neliší.

Porovnání čisté mzdy z minimální mzdy v rámci ČR, SR a SRN je následně ještě provedeno pomocí ukazatele míry zdanění mezd zaměstnance. Tento ukazatel je uveden v následujícím Grafu 4.2 v členění podle daných zemí a poplatníka bez dětí či s dvěma dětma.

Graf 4.2 Míra zdanění minimálních mezd v ČR, SR a SRN



Zdroj: Vlastní zpracování

Podle Grafu 4.2 lze interpretovat, že míra zdanění minimálních mezd je v obou variantách poplatníků nejnižší v České republice. U bezdětného českého a slovenského poplatníka se míra zdanění pohybuje ve stejné výši. V případě českého a slovenského poplatníka s dětmi je na tom o poznání lépe právě český zaměstnanec. Opět kvůli rostoucímu daňovému zvýhodnění. Německý poplatník má ze všech porovnávaných zemí nejvyšší míru zatížení. Míra zatížení mezd v SRN je způsobena vyššími odvody na pojistném a rovněž i vyšší hodnotou daně, než u českého a slovenského poplatníka.

4.1.2 Výpočet čisté mzdy u zaměstnance s průměrnou mzdou

V této části diplomové práce se opět zaměříme na tři poplatníky, kteří pracují jako zaměstnanci v České republice, Slovenské republice a Německé spolkové republice. Rozdíl od přechozích výpočtů spočívá v tom, že tyto zaměstnanci pobírají mzdu ve výši průměrné mzdy platné v dané zemi. Poplatník České republiky má průměrnou mzdu pro rok 2019. Pro slovenského a německého poplatníka je průměrná mzda platná pro rok 2018. Výpočet čisté mzdy bude vypočítám pro tyto tři zaměstnance opět ve dvou variantách. První poplatník bude bezdětný a ve druhé variantě bude mít tři děti.

Poplatník České republiky s průměrnou mzdou v roce 2019

Poplatník České republiky má příjem ve výši průměrné mzdy, která pro rok 2019 činí 32 699 Kč. Zaměstnanec neuplatňuje žádné slevy na dani, kromě základní slevy na poplatníka. V následující Tab. 4.4 je zachycen výpočet čisté mzdy českého poplatníka.

Tab. 4.4 Výpočet čisté mzdy v Kč z průměrné mzdy v České republice

Průměrná mzda v roce 2019 v Kč		
Počet dětí	Žádné dítě	Tři děti
Hrubá mzda	32 699	32 699
SP zaměstnavatele 25 %	8 175	8 175
Důchodové pojištění 21,5 %	7 030	7 030
Nemocenské pojištění 2,3 %	752	752
Státní politika zaměstnanosti 1,2 %	393	393
ZP zaměstnavatele 9 %	2 943	2 943
Superhrubá mzda	43 817	43 817
Základ daně	43 900	43 900
Záloha na daň před slevou 15 %	6 585	6 585
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	4 515	4 515
Daňové zvýhodnění na dítě	—	4 901
Záloha na daň/daňový bonus	4 515	- 386
SP zaměstnance 6,5 %	2 125	2 125
Důchodové pojištění 6,5 %	2 125	2 125
ZP zaměstnance 4,5 %	1 472	1 472
Čistá mzda	24 587	29 488
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	75,19 %	90,18 %
SP a ZP zaměstnavatele	11 118	11 118
SP a ZP zaměstnance	3 597	3 597
Ukazatel míry zdanění ETR	24,81 %	9,82 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Poplatník bez dítěte pobírající průměrnou mzdu ve výši 32 699 Kč má daňovou povinnost v hodnotě 4 515 Kč. Jeho daňová povinnost byla snížena pouze o slevu na poplatníka, jiné další slevy zaměstnanec neuplatňoval. Čistá mzda bezdětného poplatníka tak činí 24 587 Kč. Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě bezdětného poplatníka činí 75,19 %. Výrazný rozdíl u daňové povinnosti nastává u poplatníka se třemi dětmi. Ten díky uplatnění daňového zvýhodnění na své děti nemusí platit daň z příjmů, ale navíc získává daňový bonus, o který si zvýší konečnou čistou mzdu. Daňové zvýhodnění pro tři děti je ve výši 4 901 Kč. Jak již bylo zmíněno u příkladu českého poplatníka s minimální mzdou i zde platí, že daňové zvýhodnění se s každým dítětem zvyšuje. Tím je ovlivněna výše čisté mzdy poplatníka s dětmi a činí o 4 901 Kč více než u poplatníka bez dětí. Jeho čistá mzda dosahuje částky 29 488 Kč a podíl čisté mzdy k hrubé mzdě je 90,18 %.

Odvody pojistného za zaměstnavatele i zaměstnance jsou v obou variantách stejné v hodnotě 11 118 Kč, resp. 3 597 Kč. Kvůli daňovému bonusu u druhého poplatníka se varianty příkladu liší mírou zdanění ETR. V prvním případě se jedná o míru zdanění 24,81 % a ve druhém případě jde jen o 9,82 %.

Poplatník Slovenské republiky s průměrnou mzdou v roce 2018

Poplatník Slovenské republiky má rovněž hrubou mzdu v hodnotě průměrné mzdy, která byla v SR v roce 2018. Její výše je stanovena na 1 013 EUR/26 085 Kč. Obdobně jako u českého zaměstnance si slovenský poplatník uplatní pouze nezdánitelnou část na poplatníka. U poplatníka s dětmi, mají dvě děti více jak 6 let a jedno z dětí má 4 roky. Tab. 4.5 zobrazuje postup výpočtu čisté mzdy a následně její konečnou hodnotu pro slovenského poplatníka.

Tab. 4.5 Výpočet čisté mzdy v EUR z průměrné mzdy ve Slovenské republice

Průměrná mzda v roce 2018 v EUR		
Počet dětí	Žádné dítě	Tři děti
Hrubá mzda	1 013/26 085 Kč	1 013/26 085 Kč
SP zaměstnavatele 25,2 %	255,28/6 574 Kč	255,28/6 574 Kč
Nemocenské pojištění 1,4 %	14,18	14,18
Starobní pojištění 14 %	141,82	141,82
Invalidní pojištění 3 %	30,39	30,39
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	10,13	10,13
Úrazové pojištění 0,8 %	8,10	8,10
Garanční pojištění 0,25 %	2,54	2,54
Rezervní fond solidarity 4,75 %	48,12	48,12
ZP zaměstnavatele 10 %	101,3/2 609 Kč	101,3/2 609 Kč
Hrubý základ daně	877,26	877,26
Nezdanitelná část na poplatníka	328,12	328,12
Upravený základ daně	549,14	549,14
Záloha na daň 19 %	104,34/2 687 Kč	104,34/2 687 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	—	88,68/2 284 Kč
Záloha na daň/daňový bonus	104,34/2 687 Kč	15,66/403 Kč
SP zaměstnance 9,4 %	95,22/2 452 Kč	95,22/2 452 Kč
Nemocenské pojištění 1,4 %	14,18	14,18
Starobní pojištění 4 %	40,52	40,52
Invalidní pojištění 3 %	30,39	30,39
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	10,13	10,13
ZP zaměstnance 4 %	40,52/1 044 Kč	40,52/1 044 Kč
Čistá mzda	772,92/19 903 Kč	861,6/22 186 Kč
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	76,3 %	85,05 %
SP a ZP zaměstnavatele	356,58/9 182 Kč	356,58/9 182 Kč
SP a ZP zaměstnance	135,74/3 495 Kč	135,74/3 495 Kč
Ukazatel míry zdanění ETR	23,7 %	14,95 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Bezdětný poplatník s příjmem ve výši 1 013 EUR/26 085 Kč má výslednou daňovou povinnost sniženou pouze o nezdánitelná část na poplatníka. Jeho čistá mzda je tak ve výši 772,92 EUR/19 903 Kč, což činí 76,3 % čisté mzdy k jeho hrubé mzdě. Druhému poplatníkovi, který uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti v tomto případě nevzniká daňový bonus jako u českého zaměstnance. Jeho daňová povinnost se o daňové zvýhodnění snížila, ale nikoliv o tolik jako tomu je u českého poplatníka. Daňové zvýhodnění na tři děti činí 88,68 EUR/2 284 Kč. Pro dvě děti starší 6 let je sazba daňového zvýhodnění 22,17 EUR/571 Kč pro první i druhé dítě. U dítěte do 6 let se tato sazba zdvojnásobí. Výsledná daňová povinnost je tak u poplatníka s dětmi nižší. Jeho čistá mzda v hodnotě 861,6 EUR/22 186 Kč převyšuje čistou mzdu bezdětného poplatníka. Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě činí u poplatníka s dětmi 85,05 %.

Rozdílné daně z příjmů u jednotlivých poplatníků mají vliv na odlišnou míru zdanění ETR. První poplatník má ETR 23,7 % a u druhého poplatníka je ETR pouhých 14,95 %. Zaměstnavatel odvede v obou variantách na SP a ZP 356,58 EUR/9 182 Kč. Za zaměstnance se opět v obou případech odvede na pojistném stejná částka v hodnotě 135,74 EUR/3 495 Kč. Odčitatelná položka pro ZP, která byla použita v případě slovenského poplatníka s minimální mzdou zde není možná, protože poplatník má vyšší příjmy než 570 EUR/14 678 Kč.

Poplatník Německé spolkové republiky s průměrnou mzdou v roce 2018

Německý zaměstnanec pobírá jako v přecházejících příkladech hrubou průměrnou mzdu ve výši 2931 EUR/75 473 Kč. Poplatník má 35 let, bydlí ve spolkové zemi Bádensko – Württembersko. Dále je zařazen do IV. daňové třídy a je členem církevního spolku. Církevní daň má pro Bádensko – Württembersko stanovenou sazbu na 9 %. Zaměstnanec má zákonné zdravotní pojištění. Dodatečný příspěvek zdravotní pojišťovny ve spolkové zemi Bádensko – Württembersko činí 0,9 %. V následující Tab. 4.6 je proveden výpočet čisté mzdy německého poplatníka.

Tab. 4.6 Výpočet čisté mzdy v EUR z průměrné mzdy v Německé spolkové republice

Průměrná mzda v roce 2018 v EUR		
Počet dětí	Žádné dítě	Tři děti
Hrubá mzda	2 931/75 473 Kč	2 931/75 473 Kč
SP zaměstnavatele 12,075 %	353,92/9 113 Kč	353,92/9 113 Kč
Podpora zaměstnanosti 1,25 %	36,64	36,64
Pojištění dlouhodobé péče 1,525 %	44,70	44,70
Důchodové pojištění 9,30 %	272,58	272,58
ZP zaměstnavatele 7,75 % ¹⁹	227,15/5 849 Kč	227,15/5 849 Kč
Celkové sociální zabezpečení zaměstnavatele 19,825 %	581,07/14 963 Kč	581,07/14 963 Kč
Daň z příjmu viz příloha č. 2	402,08/10 354 Kč	402,08/10 354 Kč
Solidární přírážka viz příloha č. 2	22,11/569 Kč	7,62/196 Kč
Církevní daň viz příloha č. 2	36,18/932 Kč	12,47/321 Kč
Daň celkem	460,37/11 855 Kč	422,17/10 871 Kč
SP zaměstnance 12,075 % + 0,25 %	361,25/9 302 Kč	353,92/9 113 Kč
Podpora zaměstnanosti 1,25 %	36,64	36,64
Pojištění dlouhodobé péče 1,525 % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce	52,03	44,70
Důchodové pojištění 9,30 %	272,58	272,58
ZP zaměstnance 7,75 %	227,15/5 849 Kč	227,15/5 849 Kč
Celkové sociální zabezpečení zaměstnance 19,825 % + 0,25 %	588,4/15 151 Kč	581,07/14 963 Kč
Čistá mzda	1 882,23/48 467 Kč	1 927,76/49 640 Kč
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	64,22 %	65,77 %
SP a ZP zaměstnavatele	581,07/14 963 Kč	581,07/14 963 Kč
SP a ZP zaměstnance	588,4/15 151 Kč	581,07/14 963 Kč
Ukazatel míry zdanění ETR	35,78 %	34,23 %

Zdroj: Vlastní zpracování

¹⁹ Zaměstnavatel i zaměstnanec na ZP platí dohromady 14,6 % + 0,9 %, tj. celkově 15,5 %; $15,5 \div 2 = 7,75 \%$

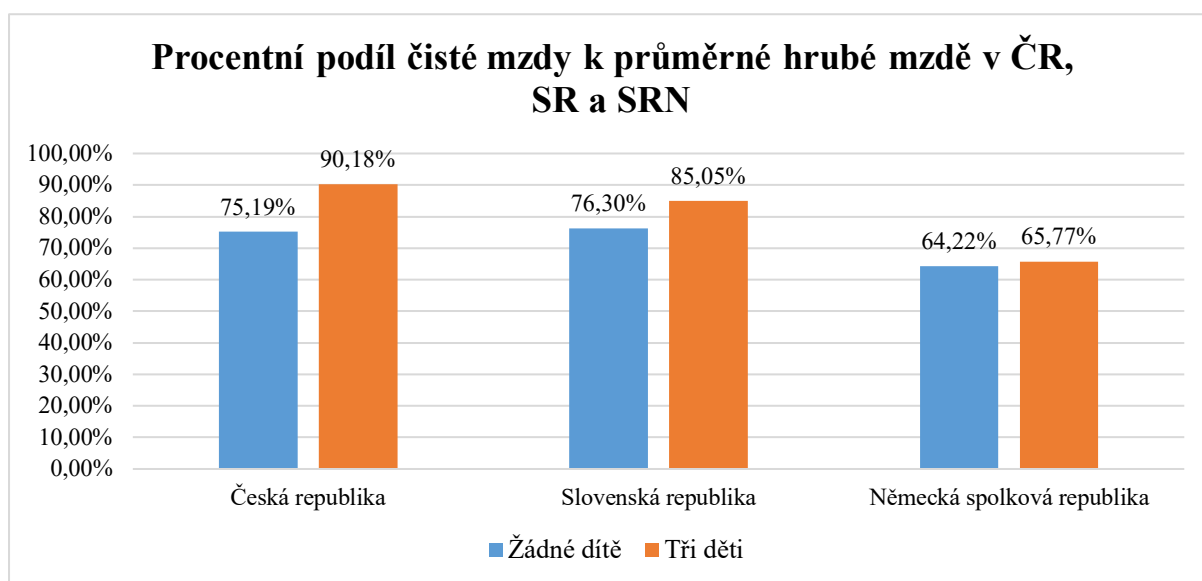
Poplatník v první variantě s příjmy ve výši 2931 EUR/75 473 Kč má daňovou povinnost celkem v hodnotě 460,37 EUR/11 855 Kč. Tato částka se skládá z daně z příjmů, solidární přírážky a církevní daně. Zaměstnanci po sražení této hodnoty a odvodů na pojistném zbyde čistá mzda ve výši 1 882,23 EUR/48 467 Kč. U druhé varianty poplatníka s třemi dětmi, lze pozorovat, že počet vyživovaných dětí nemá vliv na daň z příjmů. Počet dětí snižuje výši solidární přírážky a církevní daň. Celková daňová povinnost u druhého poplatníka je tak v hodnotě 422,17 EUR/10 871 Kč. Výsledná čistá mzda u druhého poplatníka není příliš vyšší než u první varianty. Čistá mzda činí 1 927,76 EUR/49 640 Kč, což je pouze o 45,53 EUR/1 172 Kč více. Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě u prvního poplatníka činí 64,22 % a u druhého poplatníka o něco málo více, a to 65,77 %.

Odvody na sociální zabezpečení zaměstnavatele jsou v obou případech stejné v hodnotě 581,07 EUR/14 963 Kč. Odvody na SP a ZP zaměstnance se v jednotlivých variantách liší. Důvodem je vyšší sazba pojistného u bezdětného poplatníka v rámci pojistného na dlouhodobou péči. V prvním případě zaměstnanec odvede 588,4 EUR/15 151 Kč a ve druhém případě stejně jako zaměstnavatel odvede i zaměstnanec 581,07/14 963 Kč. Z výše uvedeného vyplývá i rozdílná míra zdanění v jednotlivých variantách. V první variantě se jedná o ETR v hodnotě 35,78 %. U druhé varianty je poplatník s dětmi méně zatížen a jeho ETR činí 34,23 %.

Komparace čisté mzdy z průměrné mzdy u jednotlivých poplatníků daných zemí

Srovnání čisté mzdy z průměrné hrubé mzdy u poplatníků ČR, SR a SRN je opět provedeno jako u příkladů hrubé minimální mzdy pomocí procentního podílu čisté mzdy k hrubé mzdě. Tento podíl je zachycen v následujícím Grafu 4.3 s rozdělením na bezdětného poplatníka a poplatníka s třemi dětmi.

Graf 4.3 Procentní podíl čisté mzdy k průměrné hrubé mzdě v ČR, SR a SRN

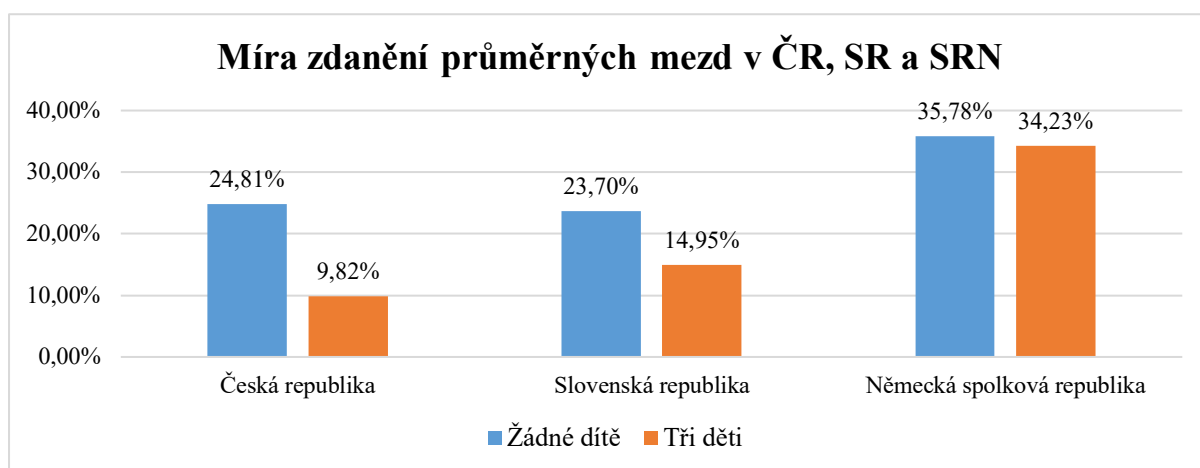


Zdroj: Vlastní zpracování

Podle Grafu 4.3 má český a slovenský poplatník ať už s dětmi nebo bez nich podíl čisté mzdy k průměrné hrubé mzdě téměř na stejné úrovni. Pouze podíl čisté mzdy k hrubé mzdě u českého poplatníka s třemi dětmi je vyšší jako v předcházejících příkladech opět díky rostoucímu daňovému zvýhodnění na tyto děti. Nejnižší podíl čisté mzdy k průměrné hrubé mzdě vychází pro německého zaměstnance. Z důvodu vyšších odvodů německého zaměstnance na pojistném a vyšší daňové povinnosti, než které jsou v ČR a SR.

Komparace čisté mzdy z průměrné mzdy v rámci českého, slovenského a německého poplatníka je rovněž provedena i za pomoci ukazatele míry zdanění ETR. Míra zdanění mezd zaměstnance za jednotlivé země a v členění na poplatníka bez dětí a s třemi dětmi je zobrazena pomocí Grafu 4.4.

Graf 4.4 Míra zdanění průměrných mezd v ČR, SR a SRN



Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu 4.4 vyplývá nejnižší míra zdanění u českého poplatníka s třemi dětmi. Nízká míra zdanění je zapříčiněna rostoucím daňovým bonusem na poplatníkovy děti. U bezdětného poplatníka má takřka na stejné úrovni míru zdanění český a slovenský zaměstnanec. Nejhuře jsou na tom poplatníci z Německé spolkové republiky, kteří mají míru zdanění mezd v obou variantách nejvyšší. Bezdětný německý poplatník má míru zdanění vyšší od ČR a SR o cca 10 procentních bodů. Tato skutečnost je zapříčiněna vyššími odvody na pojistném a vyšší daní v SRN. U německého poplatníka s dětmi je míra zdanění vyšší od SR dvojnásobně a u ČR dokonce téměř trojnásobně. Rozdíl spočívá především kvůli daňovému zvýhodnění na děti, který je uplatněn v ČR a SR.

4.1.3 Výpočet čisté mzdy u zaměstnance s totožnou mzdou

Třetí část této práce je věnována opět výpočtu čistých mezd tří zaměstnanců, kteří pobírají mzdu v rámci České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky. Pro lepší srovnatelnost výpočtu čistých mezd v těchto zemích vydělávají zaměstnanci v přepočtu na české koruny stejnou výši hrubé mzdy.

Poplatník ve všech třech variantách má hrubý příjem ve výši 5násobku průměrné mzdy platné pro ČR v roce 2019. Jedná se o částku 163 495 Kč, resp. 6 348 EUR. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, má 40 let a tři vyživované děti. Všechny tři děti mají více jak 6 let. Německý zaměstnanec bydlí ve spolkové zemi Hesse a je i členem církevního spolku. Církevní daňová sazba činí 9 %. Poplatník Německé spolkové republiky je zařazen do IV. daňové třídy a dále má zákonné zdravotní pojištění. Dodatečný příspěvek zdravotní pojišťovny činí 0,9 %. Výpočet čisté mzdy u třech zaměstnanců je uveden v následující Tab. 4.7.

Tab. 4.7 Výpočet čisté mzdy v Kč s totožnou mzdou u českého, slovenského a německého zaměstnance

Hrubá mzda ve výši 5násobku průměrné mzdy v ČR pro rok 2019 v Kč			
	Česká republika	Slovenská republika	Německá spolková republika
Hrubá mzda	163 495	163 495/6 348 EUR	163 495/6 348 EUR
SP zaměstnavatele	40 874	41 201/1 600 EUR	19 041/739,46 EUR
ZP zaměstnavatele	14 715	16 350/634,95 EUR	9 055/351,66 EUR
Superhrubá mzda	219 084	—	—
Základ daně	219 100	141 586/5 498,49 EUR	—
Nezdanitelná část na poplatníka	—	0	—
Upravený základ daně	—	141 586/5 498,49 EUR	—
Záloha na daň	32 865	30 729/1 193,34 EUR ²⁰	39 649/1 539,75 EUR ²¹
Solidární přírážka viz příloha č. 3	—	—	1 616/62,74 EUR
Církevní daň viz příloha č. 3	—	—	2 644/102,67 EUR
Solidární zvýšení daně 7 % ²²	2 289	—	—
Daň celkem	35 154	30 729/1 193,34 EUR	43 909/1 705,20 EUR
Sleva na poplatníka	2 070	—	—
Záloha na daň po slevě	33 084	—	—
Daňové zvýhodnění na dítě	4 901	1 713/66,51 EUR	—
Záloha na daň/daňový bonus	28 183	29 016/1 126,84 EUR	43 909/1 705,20 EUR
SP zaměstnance	10 628	15 369/596,85 EUR	19 041/739,46 EUR
ZP zaměstnance	7 358	6 540/253,98 EUR	9 055/351,66 EUR
Čistá mzda	117 326	112 570/4 371,65 EUR	91 490/3 553 EUR
Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě	71,76 %	68,8 %	56 %
SP a ZP zaměstnavatele	55 589	57 551/2 234,99 EUR	28 097/1 091,12 EUR
SP a ZP zaměstnance	17 986	21 909/850,84 EUR	28 097/1 091,12 EUR
Ukazatel míry zdanění ETR	28,24 %	31,15 %	44,04 %

Zdroj: Vlastní zpracování

²⁰ Daň se vypočítá ze základu daně, a to 19 % z 3 021,36 EUR a 25 % z 2 477,13 EUR; 3 021,36 EUR je 1/12 z 176,8násobku PZM a hodnota 2 477,13 EUR je částka převyšující 176,8násobek PZM

²¹ viz příloha č. 3

²² Solidární zvýšení daně = 163 495 – 130 796 = 32 699; 32 699 · 7 % = 2 289 Kč

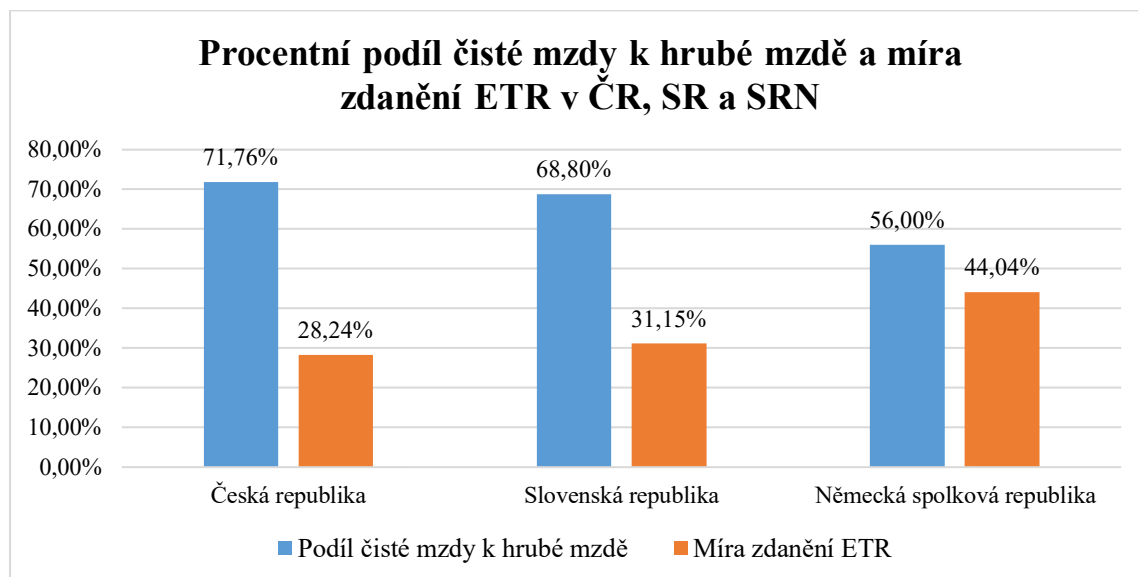
Poplatníkovi České republiky z jeho hrubé mzdy 163 495 Kč zůstane ze všech tří zaměstnanců nejvyšší čistá mzda v částce 117 326 Kč. Poplatníkovi Slovenské republiky je vyplacena nižší čistá mzda o 4 756 Kč/184,70 EUR. Čistá mzda slovenského zaměstnance se tak příliš neliší a její hodnota činí 112 570 Kč/4 371,65 EUR. Německému poplatníkovi náleží nejnižší čistá mzda ve výši 91 490 Kč/3 553 EUR. Jeho čistý příjem je tak o 25 836 Kč/1 003,34 EUR nižší než u českého zaměstnance. Prvním důvodem rozdílné mzdy u těchto zaměstnanců je výše sazeb pojistného. Nejnižší sazby na SP a ZP zaměstnanec má právě Česká republika ve výši 11 %. Slovenská republika má sazby pojistného téměř na stejné úrovni jako ČR. Jejich výše je 13,4 %. Ve Spolkové republice Německo jsou sazby na sociální zabezpečení u zaměstnance nejvyšší a činí 19,825 %. Avšak u německého poplatníka byl překročen maximální vyměřovací základ (116 841 Kč/4 537,5 EUR) pro ZP a pojištění dlouhodobé péče. Proto se tyto dvě pojištění počítali z nižší částky a pro vysoko příjmového zaměstnance to znamená odvádění nižšího pojistného. Vyměřovací základ pro SP bude překročen i u českého zaměstnance, ale až v 10. měsíci. V tomto měsíci nebude platit pojistné z částky převyšující maximální vyměřovací základ (130 796 Kč). V nadcházejících měsících bude český zaměstnanec platit pouze ZP. U slovenského zaměstnance žádný vyměřovací základ nebyl ani nebude překročen.

Dalším rozdílem je sazba daně z příjmů. Tuto sazbu má rovněž nejnižší český zaměstnanec. Nicméně nevýhodou u českého poplatníka je, že tato daň se stanovuje ze superhrubé mzdy. Ta se skládá z hrubé mzdy navýšené o sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele. Navíc u vysoko příjmových poplatníků je v ČR zavedena speciální daň. Jedná se o solidární zvýšení daně. Tato daň navyšuje daňovou povinnost českého poplatníka o 7 %. V Slovenské republice ani v Německé spolkové republice taková daň pro vysoko příjmové poplatníky neexistuje. Nicméně si český poplatník může uplatnit slevu na poplatníka, která není nijak závislá na výši příjmů. Slovenský poplatník má daňovou povinnost vypočítanou pomocí dvou sazeb daně. Kvůli překročení 176,8násobku životního minima musí část příjmů zdanit 19 % a druhou část 25 %. Zaměstnanci SR nevzniká nárok na nezdanitelnou část na poplatníka, protože má příliš vysoké příjmy. U obou poplatníků je záloha na daň ovlivněna daňovým zvýhodněním na děti. U českého zaměstnance počet dětí snižuje daňovou povinnost poplatníka výrazněji, protože s každým dalším dítětem roste výše daňového zvýhodnění. To u slovenského poplatníka je daná konstantní sazba pro všechny tři děti. Německý poplatník má ze všech tří zaměstnanců nejvyšší daň. Tato daň se odvíjí od poplatnických příjmů a jeho zařazení do příslušné daňové třídy. Počet vyživovaných dětí nemá vliv v Německé spolkové republice

na daň z příjmů. Navíc musí poplatník zaplatit solidární přírážku a církevní daň. Právě na tyto daně má počet dětí vliv. Nicméně se nejedná o příliš velké úlevy.

Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě u jednotlivých zaměstnanců ČR, SR a SRN činí 71,76 %, 68,8 % a 56 % (viz Graf 4.5). Z výše uvedených skutečností vyplývá, že nejvyšší míru zdanění má německý zaměstnanec a to 44,04 %. O poznání lepší míru zdanění má poplatník SR, jedná se o 31,15 %. Nejnižší míra zdanění vyplývá z Grafu 4.5 pro českého zaměstnance ve výši 28,24 %. Vzhledem, k těmto hodnotám a výsledné čisté mzdě všech tří zaměstnanců se stejnou hrubou mzdou můžeme konstatovat, že nejlépe je na tom právě český zaměstnanec.

Graf. 4.5 Procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě a míra zdanění ETR v ČR, SR a SRN



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Komparace mzdového systému

Tato podkapitola je věnována komparaci mzdového systému České republiky, Slovenské republiky a Německé spolkové republiky. Jsou zde zachyceny hlavní rozdíly mzdové problematiky jednotlivých zemí.

V první řadě se jedná o rozdílnou minimální mzdu. Její výše je ve všech třech zemích daná zákonem, a tudíž nesmí mzda klesnout pod tuto úroveň. Minimální mzda pro českého zaměstnance je stanovena na 13 350 Kč/měsíčně, resp. 79,80 Kč/hod. Česká republika dále rozlišuje zaručenou mzdu, která je odstupňována podle složitosti dané práce viz Tab. 2.1. Pro Slovenskou republiku činí minimální mzda 520 EUR/měsíčně což je na hodinu 2,989 EUR. V přepočtu na českou korunu se jedná o 13 390 Kč/měsíčně tedy 76,97Kč/hod. Slovenská

republika rozlišuje minimální mzdu na základě stupně náročnosti práce, toto rozdělení je zachyceno v Tab. 3.7. Ve Spolkové republice Německo je minimální mzda stanovena podle zákona v EUR za hodinu na 9,19 EUR. Což při 40hodinném týdenním úvazku činí měsíčně 1 470 EUR. Při použití kurzu české koruny činí měsíční minimální mzda německého zaměstnance 37 852 Kč, resp. 236,58 Kč/hod. Můžeme tedy konstatovat, že minimální mzda českého a slovenského zaměstnance se takřka neliší a je téměř srovnatelná. Na rozdíl od Německé spolkové republiky, která má minimální mzdu téměř 3násobnou oproti ČR a SR.

Další odlišností je difference příplatků ke mzdě, na které má zaměstnanec právo. Jednotlivé složky příplatků jsou v porovnávaných zemích podobné, ale většinou se liší ve výši příplatků a zákonné úpravě. Přehled příplatků ke mzdě ve vybraných mzdových systémech je zobrazen v Tab. 4.8. Oblast příplatků je v ČR a SR zakotvena ve mzdových předpisech a zaměstnanec má na všechny příplatky uvedené v Tab. 4.8 zákonné právo. Tím se liší právě SRN, které má zákonný nárok pouze na noční práci. Příplatek za neděli a svátek je upraven v rámci kolektivní smlouvy. Ve Spolkové zemi Německa existují další příspěvky, které rovněž vyplývají z kolektivní smlouvy, ale nevztahuje se na ně zákonný nárok. Výše příspěvku závisí na zaměstnavateli. Jedná se o příspěvky za ztížené pracovní podmínky, za práci s vysokou fyzickou námahou, příspěvky za převzetí další odpovědnosti aj. Kromě všech těchto uvedených příplatků mohou být v každé zemi poskytnuty i další bonusy a prémie. Ty se však příliš neliší a jejich výše je závislá na konkrétním zaměstnavateli.

Tab. 4.8 Přehled příplatků ke mzdě platných v roce 2019

Česká republika	
Druh příplatku	Příplatek
Práce přesčas	nejméně 25 % průměrného hodinového výdělku, popř. náhradní volno
Práce ve svátek	průměrný výdělek nebo náhradní volno
Práce ve ztíženém pracovním prostředí	min. 10 % ze základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv
Práce v noci	nejméně 10 % průměrného výdělku
Práce v sobotu a neděli	min. 10 % průměrného výdělku
Slovenská republika²³	
Práce přesčas	min. 25 % průměrného výdělku, resp. 35 % u rizikové práce nebo náhradní volno
Práce ve svátek	nejméně 100 % průměrného výdělku nebo náhradní volno
Práce ve ztíženém pracovním prostředí	min. 20 % hodinové minimální mzdy
Práce v noci	nejméně 40 % hodinové minimální mzdy, 50 % u rizikové práce, resp. 35 % u práce nezbytně provozované v noci
Práce v sobotu	min. 50 % hodinové minimální mzdy, resp. 45 % u činnosti nezbytně provozované v sobotu
Práce v neděli	min. 100 % minimální mzdy za hodinu, resp. 90 % u činnosti nezbytně provozované v neděli
Práce za neaktivní pracovní pohotovost mimo pracoviště	nejméně 20 % hodinové minimální mzdy
Německá spolková republika	
Práce v noci	25 % ze základní mzdy nebo 30 % u nepřetržité noční práce, popř. placené volno
Práce ve svátek	náhradní den volna nebo odpovídný příplatek
Práce v neděli	náhradní den volna nebo odpovídný příplatek

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkový výpočet čisté mzdy se v porovnání všech tří zemí příliš neliší. Nicméně existují v rámci jednotlivých států odlišnosti, které zapříčiňují v konečném výpočtu odlišné čisté mzdy. V České republice se za základ daně pro výpočet daňové povinnosti považuje superhrubá

²³ Výše příplatků pro SR je s účinností od 1. 5. 2019

mzda. Ta se skládá z hrubé mzdy navýšené o sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele. Tudíž se vychází z vyšší částky daně, než je tomu u slovenského nebo německého poplatníka. Ve všech zemích musí být zaměstnanci ze mzdy odváděna právě daň z příjmů a odvody na povinné pojištění. V rámci Německé spolkové republiky je povinnost odvádět ještě solidární přírážku a někteří poplatníci platí i církevní daň. V ČR je stanovena jednotná sazba daně z příjmů ve výši 15 %. Pro daň z příjmů v rámci SR platí dvě sazby daně, které jsou uplatňovány podle výše základu daně. Sazba daně může být tak 19 % nebo 19 % i 25 % zároveň z rozdílných částí základu daně. U německého zaměstnance existují tři různá daňová pásma. První pásmo se týká nízkopříjmových zaměstnanců, kteří svůj příjem nezdaňují. Dále následují dvě pásma progresivní a v poslední řadě dvě pásma proporcionální. Sazba daně SRN je tedy v rozmezí 14 % až 45 %. Platí zde čím vyšší je zdanitelný příjem tím vyšší je i daňová sazba. Česká republika má na rozdíl od SR a SRN další odlišnost, která se týká vysokopříjmových poplatníků. Jedná se o solidární zvýšení daně, které musí kromě daně z příjmů poplatník zaplatit navíc. Sazba této daně je ve výši 7 % z kladného rozdílu mezi hrubou mzdou a 4násobkem průměrné mzdy (130 796 Kč pro rok 2019). Výslednou daň v ČR a SR ovlivňuje i počet vyživovaných dětí zaměstnance. Uplatní se u poplatníka daňové zvýhodnění, které je stanoveno pevnou částkou. V ČR se tato částka zvyšuje podle toho, kolik má zaměstnanec dětí. Ve SRN se počet vyživovaných dětí přímo nevztahuje na snížení daně z příjmů, nýbrž se uplatňuje při výpočtu odvodu na solidární přírážku příp. církevní daň. Výpočet daňové povinnosti německého zaměstnance je poněkud složitější než v ČR a SR. V Německé spolkové republice je brán ohled na osobní poměry zaměstnance a podle toho mu vznikají různé výhody a slevy, které plynou z daňového pásma, do kterého je zařazen.

Co se týče odvodů na ZP a SP jsou víceméně opět podobné, ale jednotlivé složky pojistného se odlišují a výše sazeb daně je rozdílná v každé zemi. V ČR se ze mzdy odvádí ZP a SP. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje příspěvek na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Slovenská republika rovněž rozlišuje jako ČR dva typy pojištění, tedy ZP a SP. Sociální pojištění zahrnuje několik složek pojistného. Dělí se na nemocenské, starobní a invalidní pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, úrazové a garanční pojištění a v neposlední řadě rezervní fond solidarity. Avšak odvody ze mzdy se vztahují pouze na první čtyři typy pojištění. V SRN jsou jednotlivé pojištění zahrnuty v sociálním zabezpečení. Jedná se celkem o pět typů pojištění, a to o ZP, důchodové pojištění, podpora zaměstnanosti, pojištění pro případ dlouhodobé péče a také úrazové pojištění. Nicméně úrazové pojištění se netýká přímo odvodů ze mzdy. Zásadní rozdíl u jednotlivých zemí spočívá v podílu zaměstnavatele a zaměstnance na odvodech pojistného. V ČR a SR výraznou část hradí

právě zaměstnavatel. V SRN je tato povinnost rozdělena rovnoměrně, tedy polovinu hradí zaměstnavatel a druhou polovinu zaměstnanec. Tyto rozdíly v sazbách pojistného jsou uvedeny v následujících tabulkách. Tab. 4.9 je rozdělena pro jednotlivé země a jejich sazby pojistného za zaměstnavatele a Tab. 4.10 je rozdělena podle sazeb pojistného, které odvádí zaměstnanec.

Tab. 4.9 Srovnání sazeb pojistného pro zaměstnavatele v rámci porovnávaných zemí
v roce 2019

	Česká republika	Slovenská republika	Německá spolková republika
Zdravotní pojištění	9 %	10 %	7,3 % + individuální dodatečný příspěvek x %
Důchodové pojištění	21,5 %	17 %	9,30 %
Nemocenské pojištění	2,3 %	1,4 %	—
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	1 %	1,25 %
Úrazové pojištění	—	0,8 %	cca 1,3 %
Garanční pojištění	—	0,25 %	—
Rezervní fond solidarity	—	4,75 %	—
Pojištění dlouhodobé péče	—	—	1,525 %
Celkem	34 %	35,2 %	20,7 % + individuální dodatečný příspěvek x %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 4.10 Srovnání sazeb pojistného pro zaměstnance v rámci porovnávaných zemí
v roce 2019

	Česká republika	Slovenská republika	Německá spolková republika
Zdravotní pojištění	4,5 %	4 %	7,3 % + individuální dodatečný příspěvek x %
Důchodové pojištění	6,5 %	7 %	9,30 %
Nemocenské pojištění	—	1,4 %	—
Státní politika zaměstnanosti	—	1 %	1,25 %
Pojištění dlouhodobé péče	—	—	1,525 % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce
Celkem	11 %	13,4 %	19,4 % + individuální dodatečný příspěvek x % + 0,25 % u bezdětného pojištěnce

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Závěr

Diplomová práce je zaměřena na charakteristiku mzdového systému a na problematiku čisté mzdy, a s tím souvisejících povinných odvodů ze mzdy v rámci České republiky, Slovenské republiky a Spolkové republiky Německo. Cílem práce byla komparace a zhodnocení daňového zatížení zaměstnanců při výpočtu čisté mzdy s ohledem na zdravotní a sociální pojištění a na celkovou daňovou povinnost českých, slovenských a německých poplatníků. Cíl diplomové práce byl aplikován na modelových příkladech fiktivních fyzických osob, které pobíraly různou výši hrubých příjmů v rámci daných zemí.

Na základě získaných informací je zřejmé, že mzdové systémy srovnávaných zemí jsou v základních znacích téměř shodné, ale existují různé aspekty, ve kterých se dané státy odlišují. Postup výpočtu čisté mzdy ve vybraných zemích spočívá v několika odlišnostech. Výrazně se liší Česká republika, u které je daň počítána ze superhrubé mzdy, což je hrubá mzda navýšená o pojistné hrazené zaměstnavatelem. Tento aspekt má za následek navýšení základu daně, který slouží pro výpočet zálohy na daň z příjmů. V České republice je takto upravený základ daně vynásoben příslušnou daňovou sazbou a vypočtenou daň je možné snížit o daňové slevy a daňové zvýhodnění na děti, které se s přibývajícím počtem dětí zvyšuje. U vysokopříjmových českých poplatníků je navíc zavedena solidární daň, která navyšuje jeho daňové zatížení. U slovenského poplatníka představuje zdanitelnou mzdu hrubá mzda, která je snížena o hodnotu pojistného hrazeného zaměstnancem a následně snížena i o nezdánitelné části základu daně. Základ daně slovenského poplatníka se vynásobí sazbou daně, a popřípadě se může ještě snížit o daňové zvýhodnění. Slovenská republika má daňové zvýhodnění na děti stanovené konstantní sazbou, výjimku tvoří děti do 6 let, kde je tato sazba daňového zvýhodnění dvojnásobná. Pro Spolkovou republiku Německo je stanovení daňové povinnosti náročnější než u České republiky a Slovenské republiky. Německá spolková republika rozlišuje poplatníky podle daňových tříd, místa bydliště, počtu dětí a dalších osobních charakteristik zaměstnance. Dále v Německé spolkové republice existují daňová pásma se specifickým vzorcem pro výpočet daně. Navíc ve Spolkové republice Německo se na rozdíl od České republiky a Slovenské republiky odvádí solidární přírážka, a v některých případech i církevní daň. Počet dětí německého poplatníka neovlivňuje daň z příjmů, ale vztahuje se na výši solidární přírážky a církevní daň. Kvůli náročnosti výpočtu těchto odvodů se vychází v Německé spolkové republice ze mzdových tabulek, které slouží pro zjištění těchto hodnot.

Stanovení konečné výše čisté mzdy u jednotlivých poplatníků daných zemí se neliší. Ve všech třech porovnávaných zemí se čistá mzda zjistí odečtením daně z příjmů a odvodů

na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. U německého poplatníka navíc odečtením solidární přírážky, popřípadě i církevní daně. V rámci daných zemí spočívají rozdíly ve výši sazeb daně z příjmů, sazeb odvodů na pojistné a v odlišném členění druhů pojistného.

Při vypočtení a zhodnocení jednotlivých variant modelových příkladů jsme dospěli k závěru, že nejvyšší čistou mzdu a zároveň nejnižší míru zdanění má český poplatník s dětmi. Ačkoli Česká republika využívá systém superhrubé mzdy a solidární zvýšení daně, které mohou působit dojmem vyššího daňového zatížení. Naopak nejnižší procentní vyjádření podílu čisté mzdy k hrubé mzdě, a rovněž i nejvyšší míru zdanění mají němečtí poplatníci, ať už se jedná o německého bezdětného zaměstnance nebo zaměstnance s dětmi. Závěrem lze konstatovat, že kalkulace a konečný výsledek čisté mzdy je nejjednodušší a nejvýhodnější v České republice a následně ve Slovenské republice. Naproti tomu v Německé spolkové republice je výpočet čisté mzdy poněkud složitější a míra zdanění mzdy německého poplatníka je vyšší oproti České republice a Slovenské republice.

Seznam použité literatury

Odborné knihy:

- [1] CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Bořivoj ŠUBRT, et al. *Mzdy 2018*. 15. vydání. Praha: Wolters Kluwer, [2018]. Meritum. ISBN 978-80-7552-923-7.
- [2] ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2018*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 167 s. ISBN 978-80-7554-1307.
- [3] DENIS, C., T. HEMMELGARN and B. SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union. 2014 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 p. ISBN 978-92-79-35672-8.
- [4] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 632 s. ISBN 978-80-7554-117-8.
- [5] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2018*. 15. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 580 s. ISBN 978-80-7552-923-7.
- [6] PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 392 s. ISBN 978-80-7554-114-7.
- [7] ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 7. vyd. Praha: Leges, 2018. 384 s. ISBN 978-80-7502-274-5.
- [8] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [9] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2018*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 464 s. ISBN 978-80-271-0871-8.
- [10] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2018*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 159 s. ISBN 978-80-7554-127-7.

Elektronické dokumenty a další

[11] AGENTURA STUDENT. *Návod na výpočet mzdy.* Dostupné z: <https://www.iucto.cz/navod-na-vypocet-mzdy/>

[12] AGENTURA STUDENT. *Superhrubá mzda.* Dostupné z: <https://www.student.cz/novinky-a-sdeleni/supehrube-mzda-a-co-vlastne-znamena->

[13] BUNDESAMT FÜR JUSTIZ. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/aktuell.html>

[14] DIE BUNDESREGIERUNG. Dostupné z: <https://www.make-it-in-germany.com/de/jobs/steuern/einkommenssteuer/>

[15] DU.CZ. Dostupné z: https://www.du.cz/33/15a-zpsz-maximalni-vymerovaci-zaklady-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EkWOaaV4vy8bmBwcgz8QrXSG6x0sQP9Htw/?uri_view_type=11

[16] FINANCE SCOUT 24. *Einkommensteuer.* Dostupné z: <https://www.financescout24.de/wissen/ratgeber/einkommensteuer>

[17] FINANCE. CZ. *Vývoj průměrné a minimální mzdy.* Dostupné z: <https://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/mzda/>

[18] FINANČNÁ SPRÁVA SLOVENSKÁ REPUBLIKA. *Daň z príjmov FO zo závislej činnosti.* Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/412401-Da%C5%88-z-pr%C3%ADjmov-FO-zo-z%C3%A1vislej-%C4%8Dinnosti>

[19] FINANČNÍ SPRÁVA. *Zaměstnanci a zaměstnavatele.* Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele>

[20] FINANZLESER. *Kirchensteuer.* Dostupné z: <https://www.finanzleser.de/kirchensteuer/>

[21] GEHATL.DE. *Lohn und gehalt.* Dostupné z: <https://www.gehalt.de/arbeit/gehalt/lohn>

- [22] IÚČTO. *Výpočet mzdy*. Dostupné z: <https://www.iucto.cz/navod-na-vypocet-mzdy>
- [23] KRANKENKASSEN ZENTRALE. *Formen der Sozialversicherung in Deutschland*. Dostupné z: <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/sozialversicherung#15>.
- [24] KRANKENKASSEN ZENTRALE. *Private Unfallversicherung*. Dostupné z: <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/unfallversicherung#leistungen>
- [25] KURZEURO.SK. *Minimálna mzda*. Dostupné z: <https://kurz-euro.zones.sk/minimalna-mzda/>
- [26] LOHN INFO. *Der Solidaritätszuschlag beim Lohnsteuerabzugsverfahren*. Dostupné z: <https://www.steuerklassen.com>
- [27] LOHN INFO. *Zuschläge und Zulagen*. Dostupné z: <https://www.lohn-info.de/zuschlag.html#sfn>.
- [28] LOHN INFO. *Solizuschlag*. Dostupné z: <https://www.lohn-info.de/solizuschlag.html>
- [29] MINDESTLOHN. *Alter und neuer Mindestlohn*. Dostupné z: <http://www.mindest-lohn.org/>
- [30] MINDESTLOHNGESETZ. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>
- [31] MINIMALNAMZDA.SK. Dostupné z: <https://www.minimalnamzda.sk/priemerna-mzda.php>
- [32] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>
- [33] MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Legislativa*. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/legislativa/>

- [34] MZDOVE CENTRUM.SK. *Mzdové veličiny*. Dostupné z: <https://www.mzdovecentrum.sk/clanok-z-titulky/mzdove-veliciny-od-1--1--2019-tt-mc-1-1-2019.htm/>
- [35] PODNIKAJTE. SK. *Minimálna mzda od 1. 1. 2019*. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/minimalna-mzda-2019>
- [36] PODNIKAJTE. SK. *Odvody zamestnanca a zamestnávateľa*. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-zamestnanec-zamestnavatel-2019>
- [37] PODNIKAM.SK. *Mzdy*. Dostupné z: <https://podnikam.sk/kategorie/odvody/mzdy/>
- [38] RENTENBERATUNG AKUELL. Dostupné z: <https://rentenberatung-aktuell.de/pflegeversicherung/beitrags-und-versicherungsrecht/1538-pflegeversicherungsbeitrag-steigt-zum-01-01-2019.html>
- [39] SOZIALVERSICHERUNG KOMPETENT. Dostupné z: <https://sozialversicherung-kompetent.de/sozialversicherung/allgemeines/751-die-sozialversicherung-ein-ueberblick.html>
- [40] STATISTA.COM. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164047/umfrage/jahresarbeitslohn-in-deutschland-seit-1960/>
- [41] VÍMVÍC.CZ. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/jaky-je-prumerny-plat-v-nemecku>

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EStG	zákon o daních z příjmů, Einkommensteuergesetz
FO	fyzická osoba
PO	právnícká osoba
PZM	platné životní minimum
SP	sociální pojištění
SR	Slovenská republika
SRN	Spolková republik Německo
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění
ZPR	zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2019

Kateřina Krivčíková
Bc. Kateřina Krivčíková

Příloha č. 1 Výňatek z mzdových tabulek v roce 2019 pro Spolkovou republiku Německo – poplatník s hrubou mzdou ve výši minimální mzdy.

Příloha č. 2 Výňatek z mzdových tabulek v roce 2019 pro Spolkovou republiku Německo – poplatník s hrubou mzdou ve výši průměrné mzdy.

Příloha č. 3 Výňatek z mzdových tabulek v roce 2019 pro Spolkovou republiku Německo – poplatník s hrubou mzdou ve výši 6 348 EUR.